



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y competencias laborales del  
profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA  
SALUD**

**Autora:**

Altamirano Bernal, Melissa Haydee ([orcid.org/0000-0003-4746-8260](https://orcid.org/0000-0003-4746-8260))

**ASESOR:**

Dr. Garay Peña Luis Edilberto ([orcid.org/0000-0002-2864-5885](https://orcid.org/0000-0002-2864-5885))

**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

Con mucho amor a Jeremías y Aquilino que desde el cielo me cuidan; a Jimmy y María, que a diario me guían por el camino del bien, a Iker por ser una motivación constante. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Al Dr. Garay por su paciencia y sus enseñanzas para conducir esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA. ....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación. ....	18
3.2 Variables y operacionalización. ....	19
3.3 Población muestra. ....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	20
3.5 Procedimiento. ....	22
3.6 Métodos de análisis de datos. ....	22
3.7 Aspectos éticos. ....	23
IV. RESULTADOS. ....	24
V. DISCUSIÓN. ....	40
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES. ....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS. ....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Juicio de Expertos.....	24
Tabla 2. Confiabilidad de Gestión del Talento Humano.....	24
Tabla 3. Confiabilidad Competencias Laborales del Profesional de Enfermería .....	24
Tabla 4. Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales del Profesional de Enfermería. ....	29
Tabla 5. Reclutamiento y Competencias Laborales del profesional de Enfermería. .....	30
Tabla 6 selección y Competencias Laborales del Profesional de Enfermería. .....	31
Tabla 7. Capacitación y Competencias Laborales del profesional de Enfermería. .....	31
Tabla 8. Recompensa y Competencias Laborales del Profesional de Enfermería. .....	32
Tabla 9. Evaluación de Desempeño y Competencias Laborales del Profesional de Enfermería. ....	33
Tabla 10. Relación entre la Gestión del Talento y las Competencias Laborales del Profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022. ....	34
Tabla 11. Relación entre la dimensión reclutamiento y las competencias laborales del profesional de Enfermería. ....	35
Tabla 12. Relación entre la dimensión selección de personas y las competencias laborales del profesional de Enfermería. ....	36
Tabla 13. Relación entre la dimensión capacitación y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima – 2022. ....	37
Tabla 14. Relación entre la dimensión recompensa y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022. ....	38
Tabla 15. Relación entre la dimensión evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima 2022. ....	39

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Gestión del Talento Humano. ....	25
Gráfico 2. Competencias laborales del profesional de Enfermería. ....	25
Gráfico 3. Reclutamiento. ....	26
Gráfico 4. Selección. ....	26
Gráfico 5. Capacitación. ....	27
Gráfico 6. Recompensa. ....	27
Gráfico 7. Evaluación de Desempeño. ....	28
Gráfico 8. Competencias Laborales Genéricas. ....	28
Gráfico 9. Competencias Laborales Específicas. ....	29

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022. Corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, el diseño fue no experimental, transversal, correlacional, el tamaño de la población estuvo constituida por 150 y la muestra por 108 enfermeras. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario conformado por 28 ítems para la variable gestión de talento humano y 29 ítems para la variable competencias laborales. Los resultados obtenidos fueron: No existe una relación significativa entre las variables. El 67.6% de los profesionales de enfermería considera que la gestión del talento humano es regular, según sus dimensiones: reclutamiento, el 54.6% considera es regular; selección el 68.5% considera que es buena; capacitación el 58.3 %considera que es regular; recompensa el 59.3% opina que es regular y para la evaluación de desempeño el 55.6% considera que es regular. El 98.1% opina que tiene competencias laborales alta, y según sus dimensiones, El 97.2% considera que posee competencias laborales genéricas alta. y el 98.1% considera que tiene competencias laborales específicas alta.

**Palabras Clave:** Talento Humano, Enfermería, Competencias Laborales.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and the job skills of the nursing professional in a hospital in Lima - 2022. It corresponds to a quantitative approach, type of basic research, the design was non-experimental, cross-sectional, correlational, the size of the population was constituted by 150 and the sample by 108 nurses. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire made up of 28 items for the human talent management variable and 29 items for the job skills variable. The results obtained were: There is no significant relationship between the variables. 67.6% of nursing professionals consider that the management of human talent is regular, according to its dimensions: recruitment, 54.6% consider it to be regular; selection 68.5% consider it to be good; 58.3% consider that training is regular; reward 59.3% think that it is regular and for the performance evaluation 55.6% consider that it is regular. 98.1% believe that they have high job skills, and according to their dimensions, 97.2% consider that they have high generic job skills. and 98.1% consider that they have high specific job skills

**Keywords:** Human Talent, Nursing, Labors Skills.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las atenciones médicas están siendo medidas por modelos de calidad, por ello la Organización Mundial de la Salud considera que es importante determinar las actividades de cada uno de los integrantes del sistema de salud, por lo tanto es relevante hacer mención que es fundamental gestionar adecuadamente al talento Humano con la finalidad de optimizar y potenciar sus habilidades, destrezas, conocimientos entre otras características para alcanzar los mejores resultados dentro de la institución de la cual forman parte. En salud gestionar el talento humano implica varios procesos complejos cuya finalidad es mantener la integridad biopsicosocial además de la salud de aquellos seres humanos a los que cuida. La OMS define talento humano como aquellos colaboradores que reciben una remuneración y que son contratados por las instituciones de salud cuyo objetivo es mejorar la salud <sup>(1)</sup>.

Casi todos los países del mundo desean brindar servicios de salud de calidad, los cuales se ven afectados por la propia evolución de los sistemas de salud, por lo tanto la organización Panamericana de la Salud manifiesta que si se desea mejorar los sistemas de salud es indispensable realizar una gestión adecuada del talento Humano, sin embargo se observa en países desarrollados en los cuales los estándares de atención son altos existe aún dificultad para reclutar talento humano con las competencias óptimas para cada uno de los puestos propuestos en una convocatoria <sup>(2)</sup>.

En el Perú el Ministerio de salud considera que gestionar adecuadamente al talento Humano contribuye en mejorar los procesos de calidad del servicio de salud y por lo tanto no solo se observa un resultado positivo en los colaboradores si no también en los usuarios del servicio. Además, menciona que los profesionales de la salud sienten satisfacción personal cuando brindan cuidados de calidad, es importante mencionar que las personas aumentan su ego y moral cuando participan activamente en la toma de decisiones. Por ello es indispensable que los enfermeros sientan una satisfacción personal para que los cuidados sean de calidad y contribuyan en la mejora de la salud de sus pacientes <sup>(3)</sup>.

Teniendo en cuenta que el Ministerio de Salud es el ente rector de un país en relación a temas de salud, por lo tanto, es el responsable de diseñar y formular políticas que benefician a la sociedad. Teniendo en cuenta lo antes mencionado es importante que este sector cuente con talento Humano altamente capacitado para cumplir con las exigencias de una población, sin embargo, por muchos años se observa que las personas con altos cargos administrativos no tienen las competencias necesarias ni cumplen con el perfil para el puesto que se les asigno, todo esto perjudica significativamente en el cumplimiento de metas del sector salud, por tal razón es importante contar con talento humano preparado que asuma responsabilidades que se encuentren a nivel de las exigencias de todo el mundo <sup>(4)</sup>.

Chiavenato menciona que para gestionar el talento Humano es necesario desarrollar los procesos respectivos, y analizándolos desde una perspectiva tradicional se encuentran el reclutamiento, selección de personal, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño <sup>(5)</sup>.

En el año 2011 el Ministerio de Salud en su norma técnica competencias laborales del sector salud establece que existen competencias genéricas y competencias específicas las cuales permiten brindar cuidados de calidad <sup>(6)</sup>.

El profesional de enfermería durante su jornada laboral brinda los cuidados necesarios a sus pacientes, por lo tanto, es indispensable reclutar un número apropiado de enfermeros altamente calificados que participen de forma activa para optimizar los servicios de salud. Los enfermeros deben ser competentes y cumplir con el perfil profesional al cual adjudicaron para que desarrollen su máximo potencial desde una óptica del ámbito profesional. Sin embargo, durante la pandemia en un hospital de Lima su talento humano disminuyó a causa de las comorbilidades o porque fueron infectados por el Virus del COVID 19, por ende, con la finalidad de cubrir dichos puestos el hospital necesitó reclutar talento humano joven que en ocasiones carecía de experiencia laboral.

En el talento humano nuevo se observó miedo durante el desarrollo de sus funciones además de desatino en los procedimientos, complicaciones en los procesos, etc. Provocando así una estancia hospitalaria prolongada en la estancia hospitalaria, errores en los procedimientos, mal uso de equipos biomédicos, etc. además el talento Humano antiguo manifestó disconformidad porque sumado a la problemática planteada existía incongruencia entre el área de desempeño y la calificación, además de la diferencia significativa entre las remuneraciones por ello en algunas ocasiones el talento humano manifestó: “ ganan más que nosotros y a pesar de ello, tenemos que enseñarle” “ No todos están en área Covid” “ todos atendemos a pacientes Covid” “ solo algunos hacen horas complementarias” “ nadie nos informa de los procesos a seguir para la atención de nuestros pacientes” “ Nosotros no tenemos vacaciones” .

Ante esta problemática se genera la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales del Profesional de Enfermería de un Hospital de Lima - 2022?

Además, se propone cinco interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022?

Por lo tanto, el estudio se justifica porque el cuidado de enfermería debe entenderse como una gamma infinita de actividades que promueven, mantiene y ayudan a conservar la salud y la vida, por lo tanto, se hace necesario brindar un

cuidado de calidad el cual se logra a través de una gestión adecuada del talento Humano y la aplicación de las competencias laborales del profesional de enfermería.

La relevancia del desarrollo de esta investigación se justifica porque brindará información objetiva y actualizada acerca de ambas variables.

Los resultados alcanzados serán utilizados como precedente para futuros estudios científicos vinculados al tema, para la institución formará parte de la evidencia científica que refuerce y contribuya a gestionar adecuadamente el talento humano.

Además, puede ser utilizado como instrumento para cuantificar, monitorear y evaluar las competencias laborales del profesional de enfermería.

Implementará programas de capacitación en relación a gestión del talento Humano y Competencias laborales.

Ante lo expuesto se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022. Además se establecen los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022; determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022, determinar la relación que existe entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022; determinar la relación que existe entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022; determinar qué relación existe entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022.

Además, se puede inferir la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del

profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022; existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022; existe relación significativa entre el proceso capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022, existe relación significativa entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022 y existe una relación significativa entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de e enfermería de un hospital de Lima - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

De la revisión de antecedentes nacionales podemos mencionar a Blacido en el 2021, su objetivo fue precisar el vínculo entre gestionar el talento humano y el desempeño laboral de los enfermeros en un hospital del Callao, estudio descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra fueron 70 licenciadas de enfermería, Obteniendo como resultados, respecto al talento humano el 95.7% de los licenciados de enfermería tienen un alto nivel 4.3 % tiene un nivel regular, teniendo en cuenta las dimensiones: en cuanto a la incorporación el 81.4% tiene nivel regular y el 18.6 % posee un alto nivel , referente a la capacitación el 72.9% es regular y el 27.1 % es alto, en la dimensión de evaluación el 74.3% tiene un nivel regular y el 24.3% tiene nivel alto, en la dimensión incentivos con un 51.4 % un nivel regular, el 2.9% nivel bajo y el 45.7 un nivel alto. En relación a la variable desempeño laboral el 60 % tiene un nivel alto y el 40 % tiene un nivel regular. Aplico el coeficiente alfa de Cronbach, en el cual se encontró 0,90 para la variable gestión del talento humano y 0.92 para el desempeño laboral, por lo tanto, concluye que no existe una relación entre las variables <sup>(7)</sup>.

García, 2021, planteo como objetivo relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Chiclayo, investigación de tipo correlacional cuya población fueron 168 enfermeros asistenciales y 5 enfermeros administrativos, determino un nivel medio entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal, según las dimensiones de selección y formación de enfermeros administrativos se encuentra también en nivel medio; en cuanto a la dimensión de reclutamiento y la variable desempeño laboral existe una correlación positiva moderada y alta; la relación entre la dimensión selección y la variable del desempeño laboral existe una correlación negativa moderada y positiva moderada y alta; por ello concluye que se presenta un grado de correlación positiva baja entre las variables <sup>(8)</sup>.

Noa, 2021, su objetivo fue encontrar el vínculo entre el talento humano y la calidad de atención del usuario del centro de salud Nieveria, investigación cuantitativa, descriptiva y transversal encontró: una relación media positiva entre

el talento humano y la calidad de atención; asimismo encontró nivel medio en la dimensión de conocimiento, compromiso y habilidades. Por ello informa que existe una relación significativa entre las variables <sup>(9)</sup>.

Cisneros, 2020, cuyo objetivo fue precisar el vínculo entre la gestión del talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio de traumatología del hospital Santa Rosa. Estudio descriptivo aplicado a 26 trabajadores del servicio de traumatología, en el cual encontró que la mayor parte de los trabajadores (57.69%) tienen un nivel de gestión de talento humano medio, y en relación a satisfacción laboral, la mayoría del personal 46.2% tienen un nivel de satisfacción laboral medio. Concluye que entre las dos variables existe una directa relación <sup>(10)</sup>.

García Silva, 2020, en su estudio propone describir la percepción de la gestión del Talento Humano de enfermería, estudio de enfoque cualitativo, cuya conclusión primordial fue que el estado de emergencia por la COVID 19 puso en manifiesto una gestión inadecuada de los directivos y jefaturas de los servicios en hospitales públicos, evidenciando inequidad entre las enfermeras, causando deterioro en las relaciones interpersonales. Además, concluye que la mayoría de las enfermeras no está satisfecha con la remuneración que percibe ya que es de alto riesgo exponerse al virus; menciona también que la gestión de la alta gerencia ha sido deficiente ante la pandemia ya que se observó carencia de insumos y EPP, careciendo de liderazgo <sup>(11)</sup>.

Ravello, 2021, cuya finalidad fue precisar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las personas que laboran en el centro de salud Melvin Jones. Investigación descriptiva, correlacional y transversal con una muestra constituida por 40 colaboradores, encontró que el 57.5% opina que la gestión del talento humano tiene un nivel muy alto, respecto al desempeño laboral el 57.5% considera un nivel muy alto, cuya conclusión fue que existe relación significativa y directa fuerte entre las variables <sup>(12)</sup>.

Cornejo, 2019, cuyo objetivo fue establecer si existe una relación entre las competencias del profesional de Salud y satisfacción de la atención del usuario del Centro Materno Infantil Laura Rodríguez, estudio descriptivo, no experimental, de enfoque cuantitativo y correlacional, obtuvo los siguientes resultados, el 59.14% opina que las competencias de los profesionales es media, por lo tanto utiliza base científica y brinda atención adecuada a las personas, el 20.57 % opina que las competencias de los profesionales es baja y el 20,29 % considera que es alta. Por ello, precisa que la relación entre las variables es significativa <sup>(13)</sup>.

Huamán, 2018, tuvo como objetivo establecer el nivel de competencias profesionales del SERUMS de la red de salud Leoncio Prado, aplicó una metodología observacional, prospectivo, transversal y descriptivo, obteniendo como resultado el 71.4 % tiene un nivel adecuado y un 28.6% tiene un nivel inadecuado de competencia <sup>(14)</sup>.

Rincón, 2022, tuvo como objetivo precisar la relación que existe entre la carga laboral y la competencia profesional de los enfermeros en un hospital de Lima, estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal, no experimental, obteniendo como resultado; el 55% del personal tiene un nivel regular de carga laboral. En relación a la dimensión carga física, el 50 % de enfermeros manifiestan que existe un nivel regular, en la dimensión carga mental un 52 % tiene un regular nivel y en la dimensión psicoafectiva el personal manifiesta que tiene un nivel eficiente con 50%. Respecto a la variable competencia profesional el 56 % tiene un nivel regular, 32 % tiene un nivel inadecuado, en la dimensión competencia básica, el 50 % de los enfermeros tiene un nivel regular y un 35 % tiene un nivel inadecuado, en la dimensión competencia genérica un 49% tiene un nivel regular y un 33% tienen un nivel inadecuado y finalmente en la competencia específica un 45 % tiene un nivel regular, el 20% tiene un nivel inadecuada y el 35 % tiene competencias específicas adecuadas; teniendo en consideración la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach determino que la confiabilidad es alta y que si existe relación directa significativa y moderada entre las variables <sup>(15)</sup>.

Jara y colaboradores, 2018, establecieron la incidencia de la gestión del talento Humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en el Ministerio de Salud de Perú, utilizaron como método el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. Concluyen que es adecuada la gestión del talento Humano <sup>(16)</sup>.

Además, es importante considerar algunas revisiones internacionales tales como, Sarmiento, 2018, realizó un estudio para conocer la relación entre la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la universidad de Ecuador, cuya muestra estuvo constituida por 235 servidores públicos, en el cual concluye que el 80% no están satisfechos con la evaluación de desempeño, porque se consideran amenazados constantemente, y esto se ve reflejado en el desempeño laboral, por ello manifiesta que si existe relación entre las variables<sup>(17)</sup>.

Avila y colaboradores, 2022, cuyo objetivo fue caracterizar el Talento Humano en la cuarta revolución industrial, concluyen que las organizaciones deben promover la preparación de talento multidisciplinario que se adapte a los cambios innovadores que aparecerán a lo largo de esta nueva era ya que las instituciones contarán con tecnología de punta que muchas veces intentara reemplazar el trabajo humano, por ello es importante reforzar conocimientos de tipo tecnológico para mejorar las capacidades de las personas <sup>(18)</sup>.

Karells del C y colaboradores, 2019. En su artículo Condiciones de la gestión del Talento Humano que favorecen el desarrollo de las capacidades dinámicas en empresas de Colombia, cuyos resultados reflejan que los conocimientos además de un liderazgo óptimo ayudaran a la modificación y por ende tendrá un impacto asertivo en el desarrollo de capacidades dinámicas que contribuyen en modificar conductas según las condiciones del entorno <sup>(19)</sup>.

Fran García, 2022 en el foro “La gestión del Talento en el sector Sanitario” uno de los puntos tratados en este foro fue que es importante que los líderes sanitarios utilicen de forma acertada las herramientas tecnológicas como una herramienta para gestionar adecuadamente al talento humano, mencionan

además que la durante la pandemia que todos son muy necesarios para el desarrollo de un sector. Hacen referencia también que España tiene escaso talento humano que no permite cubrir los turnos las 24 horas del día porque la mayoría de las personas prefiere trabajar solo por las mañanas debido muchas veces al rol familiar que desempeñan las enfermeras. Sin embargo, también esta pandemia ha demostrado que el sector salud es un área que tiene cualidades especiales ya que no es sencillo afrontar situaciones como esta <sup>(20)</sup>.

Ahora bien, después de haber revisado algunos estudios procederemos a realizar la definición de cada una de las variables, la Real Academia española de la lengua (RAE) conceptualiza talento humano al ser humano con inteligencia y competencias necesarias para desarrollar alguna ocupación, además de estar capacitado, poseer habilidades, destrezas y pericia para la absolución de problemas <sup>(21)</sup>.

Pillar Jericó, plantea un concepto muy similar, considera que el talento humano es la persona con capacidades cuya finalidad es contribuir en mejorar los resultados de una institución” <sup>(22)</sup>.

Según Vallejo, si se desea alcanzar el éxito organizacional es indispensable gestionar el talento humano adecuadamente, menciona también que contar con seres humanos no significa que tengamos talentos. Para ser talentoso, la persona tiene que desarrollar distintas cualidades que le permitan ser competitivo y resalten su valor, por ellos es necesario considerar cuatro aspectos.

- a) Conocimiento, considerado el saber, resultado de aprender en forma continua.
- b) Habilidad como aquella capacidad para realizar alguna actividad es decir saber hacer.
- c) Juicio, es decir saber analizar ciertas circunstancias y generar un equilibrio con propuestas de mejora.
- d) Actitud, es desenvolverse como agente de cambio, ser excelentes personas y contribuir en el cambio <sup>(23)</sup>.

Chiavenato, precisa que la Gestión del Talento Humano es un tema el cual debe ser tratado con cautela porque factores como la cultura y la estructura de una organización, además es importante considerar el contexto externo como los recursos tecnológicos y los procesos. En la actualidad la mayoría de los gerentes están preocupados por gestionar adecuadamente al talento humano con el que su institución cuenta porque gran parte de los colaboradores no están satisfechos sobre todo con la remuneración y las condiciones laborales. Es importante mencionar que hasta la fecha algunas instituciones piensan que los seres humanos solo son recursos productivos o instrumentos por ello los denomina recursos humanos, sin embargo, este concepto en la actualidad es obsoleto ya que los seres humanos son valorados por el esfuerzo y las funciones que desempeñan, como esos seres inteligentes, con capacidades y competencias, incluso son denominados capital intelectual cuyo objetivo primordial es el éxito <sup>(24)</sup>.

La cultura organizacional, la estructura, sus características, la tecnología y todos aquellos procesos que se desarrollan dentro de una organización son considerados aspectos importantes que modifican y/ o intervienen en la gestión del talento Humano. Se debe precisar que bajo cualquier escenario la gestión del talento humano está constituido por dos elementos fundamentales los seres humanos y las organizaciones, sin embargo, lo más importante es el trato que le otorga a las personas porque de esta manera se optimiza las habilidades de cada uno de ellos lo cual favorece en aumentar la creatividad, su participación activa y por lo tanto mejora su desempeño laboral <sup>(25)</sup>.

Los seres humanos deben ser considerados como el eje esencial de una organización por lo tanto la gestionar talento humano debe centrarse en desarrollar el potencial máximo de cada uno de sus integrantes que promuevan inteligencia y sean capaces de contribuir a la excelencia institucional <sup>(26)</sup>.

En la mayoría de las instituciones la gestión del talento Humano forma parte de un proceso de soporte para gerenciar que facilitan y ayudan en el manejo de las relaciones interpersonales, refuerzan la cultura organizacional y propician un adecuado clima laboral. La gestión del talento humano tiene varias finalidades,

sin embargo, para que estos se logren es necesario que los líderes de la organización consideren a las personas como seres activos que contribuyen en la eficacia institucional.

Cuevas menciona que el Talento humano tiene los siguientes objetivos:

- Contribuir al alcance de metas de la organización.
- Promover la competencia saludable entre los integrantes de una organización.
- Proporcionar a la institución miembros preparados y motivados.
- Favorecer el desarrollo personal y la satisfacción de cada miembro del equipo.
- Gestionar y establecer condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo.
- Gestionar nuevas formas de trabajo.
- Plantear leyes que permitan que sus integrantes se desenvuelvan responsablemente dentro de la sociedad <sup>(27)</sup>.

Se puede hacer mención que existen cuatro objetivos que están inmersos de forma explícita:

- Cautivar postulantes con alto potencial que favorezcan en el desarrollo de la organización.
- Conservar al personal deseado.
- Propiciar en los integrantes del equipo para que se involucren activamente y se identifiquen con la institución.
- Motivar al personal para que crezca y se desarrolle dentro de la institución <sup>(28)</sup>.

La gestión del talento Humano tiene 5 procesos fundamentales según Chiavenato y estas son:

- a. Reclutamiento, etapa en la cual se informa y divulga las oportunidades laborales de una institución.
- b. Selección, en esta etapa se elige a los candidatos idóneos para la organización. Además, esta etapa permite establecer los gastos que serán necesarios y las bonificaciones que se propondrán.

- c. Capacitación, este es el proceso que tiene pasos secuenciales los cuales ayudan a modificar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, el cual favorece en el alcance de los objetivos institucionales, este proceso constituye el aprendizaje y por ende modifica la conducta y las actitudes.
- d. Recompensa, consiste en la asignación, premio o reconocimiento otorgado a cambio del trabajo realizado, la más conocida es la remuneración, sin embargo, se puede mencionar que existen 2 tipos de recompensas, las financieras tales como la remuneración, obsequios, diligencias y las indirectas como las vacaciones, descanso semanal, las gratificaciones, etc. Y las no financieras como los reconocimientos, los halagos, los diplomas de honor etc.
- e. Evaluación de desempeño, en este proceso se da a conocer el valor del de la actividad realizada por cada persona en relación a las funciones que desempeña, de los objetivos y los objetivos que debe lograr, esta etapa nos permite valorar, apreciar el potencial de las cualidades de una persona además de la contribución para que la institución se desarrolle <sup>(29)</sup>.

En relación a competencia laboral encontramos que se pueden identificar dos fuentes principales para su definición, una desde el punto de vista del trabajo en el cual define competencia como una virtud que puede derivarse de un trabajo realizado, que tiene un reglamento, procedimientos, instrucciones y consecuencias; la otra óptica es desde la educación, en el cual los colegios y las universidades las cuales se relacionan más a la evaluación educacional <sup>(30)</sup>.

Para la organización Internacional del Trabajo la competencia laboral es aquel constructo social resultado del aprendizaje previo los cuales son útiles para el desempeño laboral <sup>(31)</sup>.

Gallart y Jacinto, consideran competencias laborales como una agrupación cualidades las cuales permanecen en cambio constantemente, las cuales deben permitir resolver problemas que se presenten en el campo laboral que involucran además una complejidad técnica <sup>(32)</sup>.

La Organización Panamericana de la salud señala que las competencias son cualidades como habilidades, conocimientos y actitudes que posee un ser humano que se evidencian cuando realiza alguna actividad dentro del ámbito laboral, que además está relacionada con un óptimo desempeño <sup>(33)</sup>.

Desde el punto de vista conductista se plantean las competencias como:

- Competencias personales, se definen como aquellas virtudes, comportamiento, y aplicación de la ética cuyo objetivo principal es brindar servicios de calidad.
- Competencias técnicas, hacen referencia a las capacidades que tiene una persona para hacer uso de los materiales y equipos tecnológicos con la finalidad de realizar las actividades asignadas <sup>(34)</sup>.

Otro enfoque es el de Mertens quien clasifica competencias laborales en:

- Competencias básicas, son las aquellas que se obtienen producto de la formación durante los primeros años de vida tales como la escritura, la lectura, conocimientos básicos numéricos, conocimientos básicos y el desarrollo de habilidades para la comunicación, las cuales van creando un perfil en la persona y esto le facilite el obtener un puesto de trabajo.
- Competencias genéricas, estas habilidades son las que se desarrollan durante la formación propiamente y son inherentes como por ejemplo el desarrollo de las habilidades para la convivencia, el trabajo en equipo, para negociar, realizar planes y promover el desarrollo.
- Competencias específicas, son aquellas que están vinculadas con la ocupación y/ o desempeño de ciertas actividades específicas que requieren de una formación especial tales como aprender el uso de ciertas maquinarias o equipos tecnológicos, realizar trabajo administrativo específico como realizar proyectos de mejora. Aquí es necesario una formación diferenciada <sup>(35)</sup>.

Según Bunk, el conjunto de competencias pone en manifiesto la competencia profesional las cuales son necesarios para el desempeño de las

actividades que cada una de las profesiones necesita para su desarrollo, por ello considera que un profesional debe poseer las siguientes competencias:

- Competencias Técnicas, son aquellas que hacen referencia al manejo y experticia de ciertas actividades propias que requiere su desempeño laboral, en las cuales se puede incluir el conocimiento, habilidades y destrezas para desarrollar las actividades asignadas.
- Competencia Metodológica, en esta competencia se debe considerar la importancia de aplicar los procedimientos necesarios para desenvolverse y ejecutar las actividades que se asignan además de los mecanismos de contingencia para resolver y plantear alternativas de solución.
- Competencia social, acá se menciona la capacidad que tiene la persona para desenvolverse asertivamente en su centro laboral por lo que es necesario el desarrollo de habilidades de comunicación que permiten el trabajo en equipo y favorecen las relaciones interpersonales.
- Competencia participativa, es la habilidad para organizarse, tomar decisiones y asumir responsabilidades <sup>(36)</sup>.

Cabe mencionar que Mintzberg manifiesta que para desarrollar las competencias es importante contar con habilidades personales y las interpersonales.

- Las habilidades personales son aquellas que están vinculadas con la madurez emocional, tienen una relación directa entre nuestro cerebro y el ámbito social, por lo tanto, una reacción frente a emociones provoca la aparición de respuestas somáticas y fisiológicas. Por lo tanto, se le denomina “Habilidad del control de emociones” lo cual facilita el manejo de nuestras respuestas psicósomáticas frente a situaciones de estrés.
- Habilidades interpersonales, es la que hace referencia a la forma de interrelacionarse con los demás, de las habilidades para comunicarse, ser líder, esta habilidad permite a la persona entender a los demás y poder expresar sus emociones <sup>(37)</sup>.

Minsa en el 2011 establece en su norma técnica “Competencias laborales para el sector Salud”, tiene como finalidad conducir el cambio de las relaciones interpersonales que promuevan el desarrollo del personal además motivan el

aprender a vincularse asertivamente con todos los miembros del equipo multidisciplinario. El principal propósito es contribuir en mejorar el desempeño de las actividades además de gestionar adecuadamente al talento humano y de esta manera garantizar un servicio de calidad. Plantea también objetivos específicos tales como: a) Establecer como parte del perfil profesional la evaluación de las competencias genéricas. b) Evaluar las competencias genéricas como parte de los procesos de selección, capacitación, y evaluación del talento humano el evaluar. c) Proponer dentro de la formación y calificación del talento humano la aplicación de las competencias genéricas <sup>(38)</sup>.

El Ministerio de salud hace referencia a competencias genéricas tales como:

- Compromiso Ético, en esta competencia los profesionales de la salud deben reflejar y demostrar en su quehacer diario las conductas responsables basadas en los principios éticos y la aplicación de valores como ser justos, hacer el bien, respetar la dignidad del ser humano, promover el derecho a la vida, todo esto acorde con las exigencias de la población a la que brinda el servicio. Siendo sus criterios de evaluación: Desarrollo de actividades por el bien común y realiza su labor con eficiencia y efectividad, bajo estándares de calidad.
- Respetar la vida, las personas y el ambiente, es decir la interacción armoniosa con todos los seres vivos, promueve la conservación de la diversidad biológica, participa activamente en defensa de la humanidad además que el profesional es consiente que es miembro activo de una sociedad que necesita transformarse.
- Comunicación en base a interculturalidad, los trabajadores realizan una comunicación de forma asertiva entre los miembros del equipo de trabajo y las personas de la sociedad utilizando los medios de comunicación, además de los patrones de cultura y sociales; promoviendo la sociedad inclusiva.
- Labor de equipo, los miembros del equipo de trabajo participan de manera efectiva y se integran en el trabajo multidisciplinario cuyo objetivo es alcanzar las metas institucionales, además de brindar servicios de calidad.

- Capacidad de organización y planificación, los profesionales plantean sus objetivos, organizan su trabajo, establecen metas y realizan funciones con la finalidad de lograr mejoras en la salud de las personas.
- Solución de problemas, los profesionales ponen en manifiesto la razón de ser de sus actividades, toman decisiones en base a un sustento científico, realizan actividades para analizar, evaluar y plantear posibles soluciones ante problemas que se presenten <sup>(39)</sup>.

Minsa hace referencia también a las competencias Laborales específicas, que son aquellas que los profesionales realizan para ejercer sus actividades, también se refiere a las políticas y acciones relacionadas con la forma de gestionar a las personas con la finalidad de cumplir objetivos institucionales. Define entonces competencias laborales específicas como la agrupación de información, el saber intelectual, las habilidades, destrezas que aplican cada uno de los miembros del equipo de salud durante el desempeño de funciones y actividades. Las competencias específicas están relacionadas estrechamente con los procesos de la atención que brinda a la población <sup>(40)</sup>.

Cabe resaltar que, en otros países de Latinoamérica, europeos y en estados Unidos se ha incorporado la gestión del talento humano en base a las competencias laborales, lo cual son utilizados como una estrategia para aumentar la productividad además de crear un clima laboral óptimo que permite el desenvolvimiento adecuado del profesional <sup>(41)</sup>.

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1 Tipo de investigación.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza afirman que las investigaciones cuantitativas hacen referencia a cantidades, por ello se describen los sucesos en base a cifras numéricas <sup>(42)</sup>.

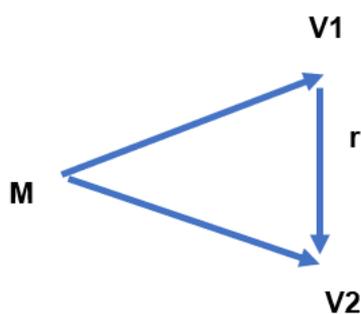
El tipo de investigación es básico, porque se recolectará los datos de ambas variables y se buscará incrementar los datos sin la finalidad de resolver.

##### 3.1.2 Diseño de investigación.

Diseño del estudio es no experimental, según Hernández manifiesta que estos diseños son definidos como tal porque los datos se obtendrán dentro del contexto donde se producen los hechos, no se manipulará la variable de estudio ni sus características, solo serán recolectadas y analizadas.

Es descriptivo correlacional porque el estudio tiene como finalidad describir tal cual se presentan las variables, caracterizarlas y determinar la relación entre ellas, es transversal ya que se utilizó en un determinado tiempo y se estudió la variable de manera sincrónica <sup>(43)</sup>.

El diagrama se muestra de la siguiente manera.



M: Muestra.

V1: Gestión del talento Humano.

V2: Competencias laborales.

r: Relación.

### 3.2. Variable y Operacionalización de variables

#### Variable Gestión del Talento Humano

- **Definición conceptual**, es la agrupación de políticas y actividades indispensables que se realizan con la finalidad de dirigir, gestionar y conducir a las personas el cual se basa en las etapas tradicionales de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño <sup>(44)</sup>.
- **Definición operacional**, son actividades gerenciales para dirigir al personal de enfermería los cuales contribuyen al cumplimiento de metas institucional.
- **Dimensiones e indicadores**, se trabajara con las dimensiones: Reclutamiento, cuyos indicadores son: Comunicación y divulgación; para la dimensión selección, su indicador será : dotación de recurso Humano; en la dimensión tres capacitación, se trabajara con los indicadores: Entrenamiento, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes; en la dimensión cuatro Recompensa, sus indicadores serán: financieras y no financieras y finalmente en la dimensión evaluación del desempeño sus indicadores serán: evaluación de actividades y logro de metas.

**Escala de medición:** ordinal.

#### Variable competencias laborales del profesional de Enfermería.

- **Definición conceptual.** El Minsa define competencias laborales como aquellas actitudes, habilidades y características que posee el profesional con la finalidad de brindar servicios de calidad, los cuales son medibles y observables en el desempeño laboral los cuales deben superar los estándares previstos. <sup>(45)</sup>
- **Definición Operacional**, Son todos aquellos conocimientos, actitudes habilidades, destrezas que aplica el profesional de enfermería durante el cuidado a pacientes hospitalizados.
- **Dimensiones e indicadores:** Se consideran dos dimensiones: a) Competencia laboral genérica cuyos indicadores son: compromiso ético, respetar la vida, a las personas y el ambiente; comunicación basada en

culturas múltiples; labor en equipo; capacidad para organizarse y planificar con la finalidad de resolver los problemas.

Y la competencia laboral específica, siendo sus indicadores: aplicación de principios de bioseguridad; manejo de historia clínica y formatearía; cuidados de enfermería en procedimientos no invasivos y cuidados de enfermería en procedimientos invasivos.

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población muestra**

**3.3.1. Población:** La población estuvo constituida por el 100% del profesional de enfermería de un hospital de Lima que laboran en el primer trimestre del año 2022; como número referencial se tomó el total de 150 enfermeros. Hernández define la población como un grupo de o conjunto de casos que tienen las mismas características. Es el total de fenómeno a estudiar <sup>(46)</sup>.

**3.3.2. Muestra:** Constituida por 108 profesionales de enfermería.

Tamayo, dice que una muestra es el número representativo del universo <sup>(47)</sup>.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros que laboren en un hospital de Lima.
- Enfermeros de ambos sexos
- Enfermeros que acepte voluntariamente responder el cuestionario

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermero que no responda completamente el cuestionario.
- Enfermeros en periodo de licencia.

**3.3.3. Muestreo:** Se aplicó muestreo estadístico aleatorio simple para poblaciones finitas.

Arias menciona que es aquel procedimiento en el cual se determina el tamaño de la muestra <sup>(48)</sup>.

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

Se utilizó como técnica para la recolección de los datos la encuesta, según el INEI manifiesta que es aquel método que se utiliza para recolectar información que se aplican por una persona cuya denominación es encuestador con el

objetivo de recolectar datos relacionados relacionado con actividades cotidianas o de la actualidad <sup>(49)</sup>.

El cuestionario fue el instrumento de elección, según Hernández un cuestionario es la agrupación de interrogantes que se realizan en relación a una variable que se desea medir <sup>(50)</sup>.

En la investigación se elaboró un cuestionario en relación a la gestión del talento Humano en el cual se consideró 28 preguntas, se distribuyó de la siguiente manera: la dimensión reclutamiento estará conformada por 4 preguntas, la dimensión selección tendrá 4 preguntas, la dimensión capacitación constará de 10 preguntas, la dimensión recompensa estará conformada por 7 preguntas y finalmente la dimensión evaluación de desempeño tendrá.

En relación a la variable Competencia laboral del profesional de enfermería, el cuestionario estará constituido por 29 preguntas, de las cuales las primeras 10 formarán parte de la dimensión competencias laborales genéricas y las demás corresponderán a la competencia laboral específica.

Ficha Técnica del cuestionario sobre: Gestión del Talento Humano y competencias Laborales del profesional de Enfermería.

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la gestión del Talento Humano

---

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano
Autor	Melissa Altamirano Bernal
Procedencia	Lima Perú
Administración	Individual
Tiempo de Aplicación	20 min
Aplicación	Los datos se recogieron en el mes de junio en un hospital de Lima
Escala de Puntuación	Escala Likert del 1 al 5. 1 menor calificación y 5 con mayor calificación
Significación	Valora la gestión del Talento Humano
Dimensiones	Dimensión 1: Reclutamiento Dimensión 2: Selección Dimensión 3: Capacitación Dimensión 4: Recompensa Dimensión 5: Evaluación de desempeño

---

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar las Competencias Laborales del profesional de Enfermería

---

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar las Competencias Laborales del profesional de Enfermería
Autor	Melissa Altamirano Bernal
Procedencia	Lima Perú
Administración	Individual
Tiempo de Aplicación	20 min
Aplicación	Los datos se recogieron en el mes de junio en un hospital de Lima
Escala de Puntuación	Escala Likert del 1 al 5. 1 menor calificación y 5 con mayor calificación
Significación	Valora la gestión del Talento Humano
Dimensiones	Dimensión 1: Competencias Laborales Genéricas Dimensión 2: Competencias Laborales Específicas

---

### 3.5. Procedimiento

La solicitud de permiso se presentó por mesa de partes institucional, para solicitar la autorización y proceder a recolectar los datos, además se coordinó con la jefatura de enfermería y los jefes de servicio de las diferentes áreas del hospital con la finalidad de contar con el permiso respectivo para encuestar.

Posterior a ello se eligió a los sujetos de estudio considerando aquellos criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente.

Además, se entregó de manera virtual la autorización para que las personas autoricen formar parte de la investigación.

### 3.6 Método de análisis de datos.

Primero se validó el instrumento a través de un juicio de expertos, después se hizo una prueba piloto que fue sometida a la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, cabe mencionar que los instrumentos utilizaron una escala de Likert. Posteriormente se aplicó los cuestionarios a la muestra seleccionada, los datos adquiridos fueron ingresados a una base de datos de Excel los cuales fueron exportados para su análisis a un paquete estadístico SPSS versión 27, finalmente para describir la información del presente estudio se hizo uso de tablas y gráficos.

### **3.7 Aspectos éticos.**

Considerando que la información obtenida es privada y personal, el presente estudio se presentó a la oficina de investigación de la institución. Es importante considerar además la aplicación de principios éticos que promueven el colegio de enfermeros del Perú, por ello se aplicó el principio de Justicia porque todos los integrantes de la muestra recibieron la misma información y el tiempo para responder los cuestionarios. Autonomía, los participantes tuvieron la libertad de decidir de formar parte de la investigación además respondieron el cuestionario sin ser presionados. Beneficencia los datos obtenidos serán para crear mejoras de la institución. No maleficencia, porque es un estudio que no expone la salud ni la vida de los sujetos de estudio, además no se modificara la variable de estudio. Todo el informe obtenido se guardó en una base de datos la cual solo fue utilizada por la investigadora, fue de uso exclusivo para valorar la gestión del talento humano y las competencias laborales de los profesionales de Enfermería. Además, los resultados fueron entregados a la jefatura de enfermería del hospital para las gestiones y mejoras respectivas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Validez.

**Tabla 1:**

*“Juicio de Expertos”*

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombre</b>	<b>Criterio</b>
1.	Dr. Luis Edilberto Garay Peña	Aplicable
2.	Dra. Giovanna Erika Mederos Avalos	Aplicable
3.	Mg. Yenny MarleneTurpo Hanco	Aplicable

### 4.2 Confiabilidad:

**Tabla 2:**

*“Gestión del Talento Humano”*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
0.918	0.927	28

**Tabla 3:**

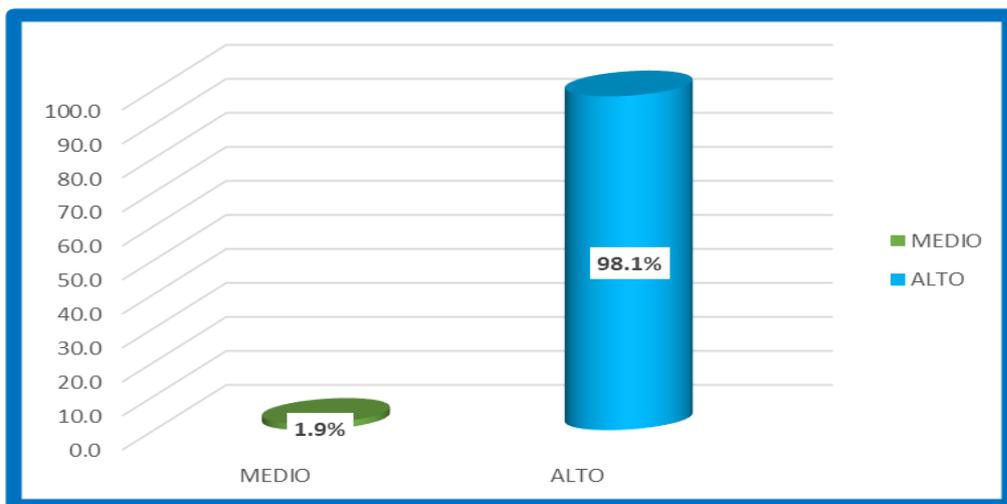
*“Competencias laborales del profesional de Enfermería”.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
0.895	0.911	29

### 4.3 Estadística descriptiva.

#### Gráfico 1.

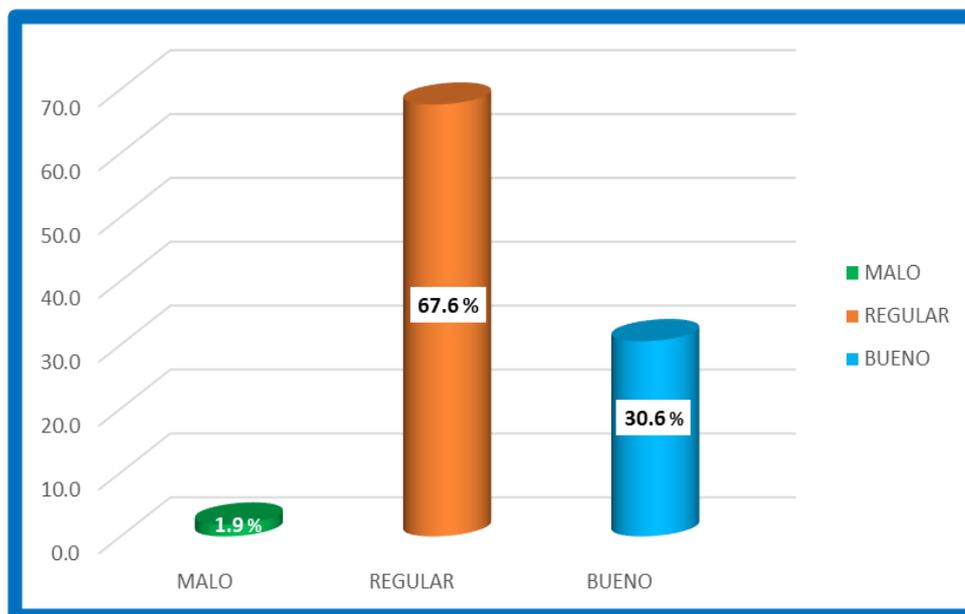
“Gestión del Talento Humano”



Descripción: en el gráfico número 1 se puede apreciar que, el 1.9 % de los enfermeros opina que la gestión del Talento Humano es mala, el 67.6% lo considera regular además el 30.6% opina que es buena.

#### Gráfico 2.

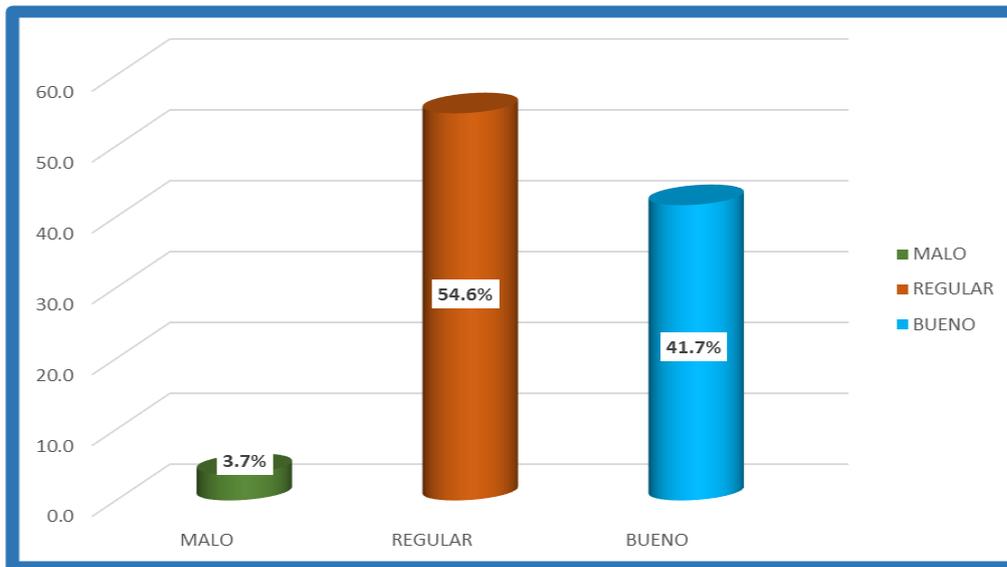
“Competencias laborales del Profesional de Enfermería”



Descripción: Se observa en el gráfico Número 2 se observa que la mayoría de los enfermeros 98.1% (106) poseen un alto nivel de competencias laborales y en menos cantidad el 1.9 % (2) posee un nivel de competencias laborales media.

### Gráfico 3.

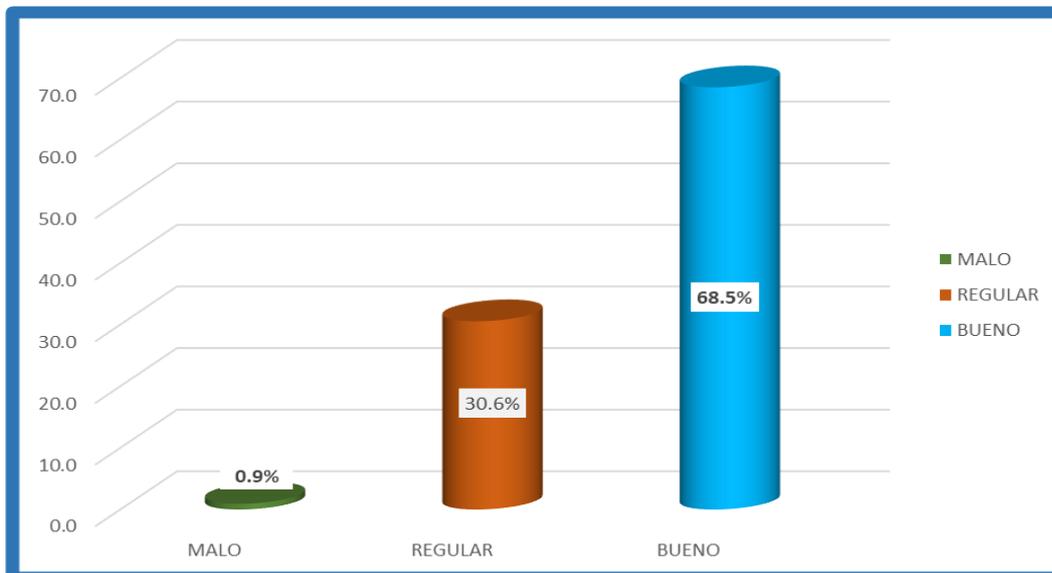
#### “Reclutamiento”



Descripción: en el gráfico 3 se refleja que la mayoría de los enfermeros 54.6% (59) opina que según la dimensión reclutamiento es regular, un 41.7% (45) percibe que es alto y solo el 3.7% (4) opina que es malo.

### Gráfico 4.

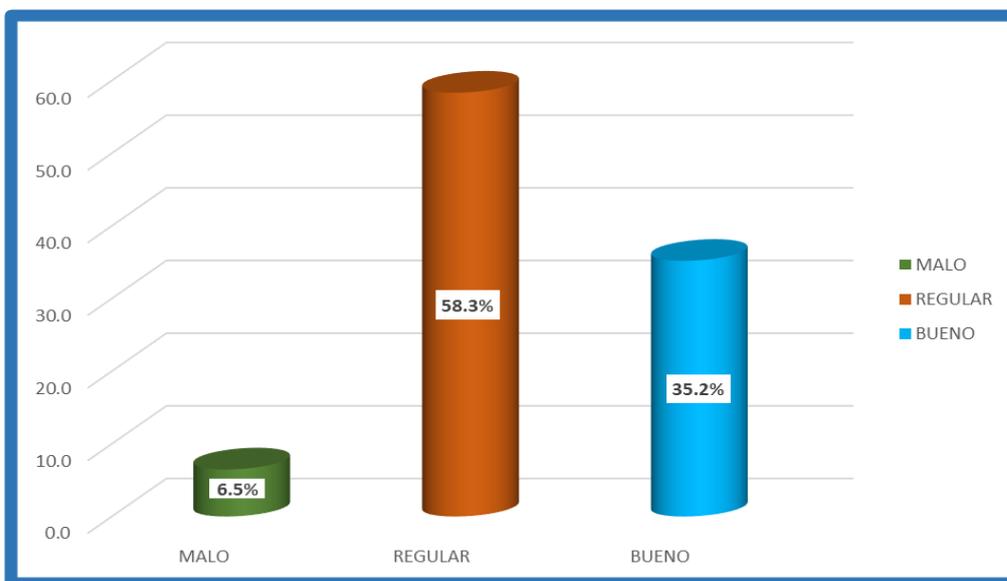
#### “Selección”



Descripción: se observa en el gráfico número 4 que un poco más de la mitad 68.5% (63) enfermeros considera que su dimensión Selección la gestión es buena, un 30% (33) de los profesionales de enfermería aprecian que es regular y una pequeña minoría con 0.9% (1) considera que es malo.

### Gráfico 5.

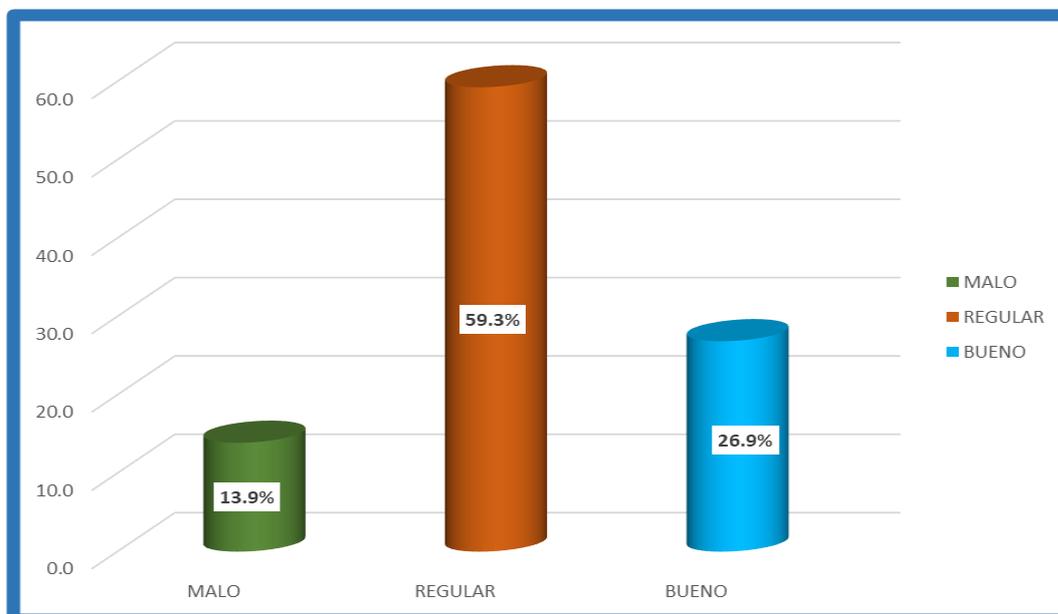
#### “Capacitación”



Descripción: En este gráfico se aprecia que la mayoría de enfermeros 58.3% (63) considera en su dimensión capacitación es regular, el 35.2 % (38) considera que es bueno y solo un 6.5% (7) considera que es malo.

### Gráfico 6.

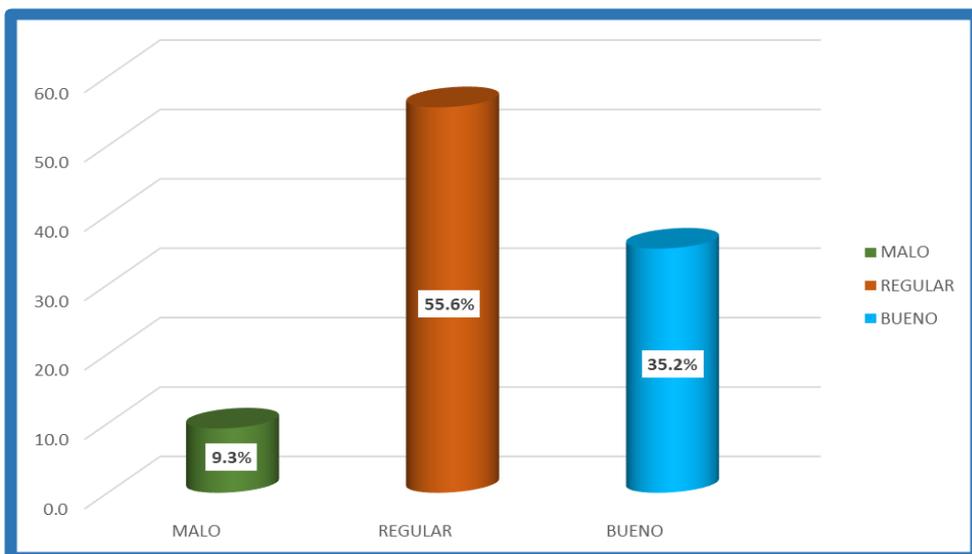
#### “Recompensa”



Descripción: En el gráfico 6 según la dimensión recompensa se observa el 59.3 % (64) de los enfermeros considera que la gestión es regular, un 26.9% considera que es bueno, sin embargo, un 13.9 % (15) opina que es malo.

### Gráfico 7.

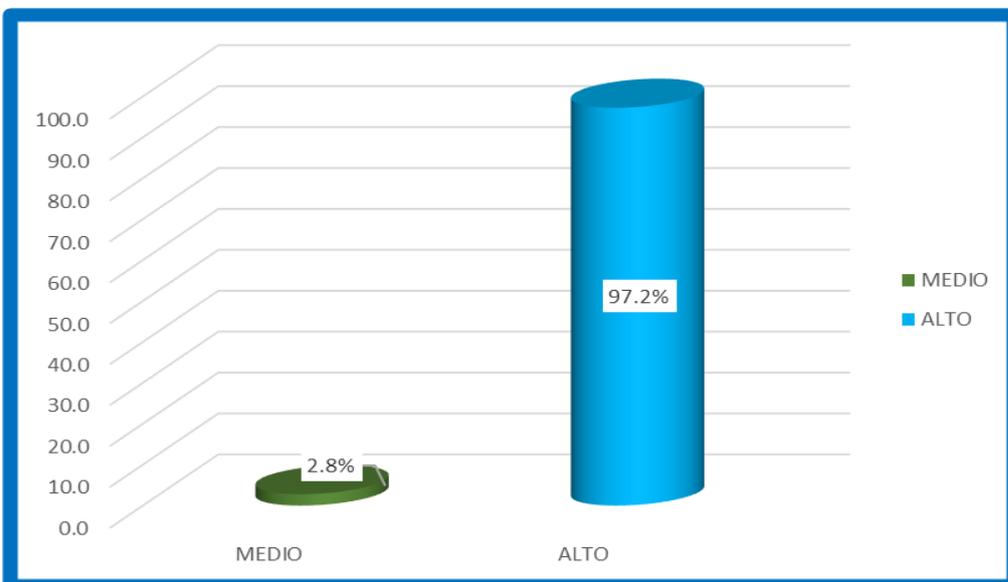
#### *“Evaluación de desempeño”*



Descripción: En el gráfico 7 se encontró que la mayoría 55.6 % (60) de los profesionales de enfermería considera que según su dimensión evaluación de desempeño la gestión es regular, un 35.2% considera que es bueno y un porcentaje menor con un 9.3 % (10) opina que es malo.

### Gráfico 8.

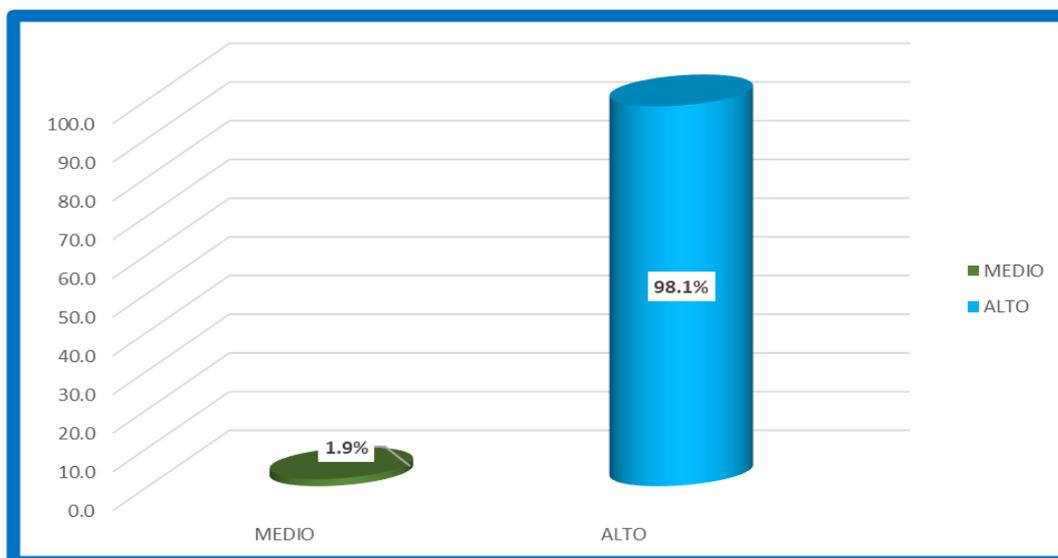
#### *“Competencias laborales Genéricas”*



Descripción: En este grafico el 97.2% (105) de los profesionales de enfermería reconocen que poseen competencias laborales genéricas alta, y solo un mínimo porcentaje 2.8 % (3) tiene un nivel medio.

### Gráfico 9.

#### “Competencias laborales Específicas”



Descripción: En el noveno gráfico se observa que la gran mayoría de profesionales de enfermería 98.1% (106) tiene un nivel alto de competencias laborales específicas y tan solo un 1.9% (2) tiene un nivel medio.

### Tabla 4.

#### “Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales del Profesional de Enfermería”

VARIABLE	Competencias Laborales del Profesional de Enfermería	
	MEDIO	ALTO
Gestión del Talento Humano	MALO	0.93%
	REGULAR	66.67%
	BUENO	30.55%

Descripción: En la tabla número 4 se describe que un 30.5% (33) profesionales de enfermería considera que la gestión del Talento Humano es buena y tienen un nivel alto de competencias laborales, un 66.65 % (72) opina que la gestión del talento humano es regular y poseen un alto nivel de competencias laborales además un mínimo porcentaje 0.93% (1) percibe que la gestión del talento Humano es mala sin embargo tienen un nivel alto de competencias laborales, en menor porcentaje 0.93% consideran que la gestión del Talento humano es regular

y el nivel de competencias laborales es medio, sin embargo otro mínimo porcentaje 0.93% considera que la gestión del talento Humano es malo y tienen un nivel medio de competencias laborales.

**Tabla 5.**

*“Reclutamiento y competencias laborales del profesional de Enfermería”*

		Competencias Laborales del Profesional de Enfermería	
		MEDIO	ALTO
Reclutamiento	MALO	0.93%	2.8%
	REGULAR	0%	54.6%
	BUENO	0.93 %	40.8%

Descripción: En la tabla 5 en el cual se relaciona la dimensión reclutamiento con las competencias laborales del profesional de enfermería, se observa que más de la mitad 54.6% de los profesionales opinan que la gestión del talento Humano en su dimensión reclutamiento es regular y las competencias laborales del profesional es alto, otro porcentaje considerable 40.8% opina que la gestión del talento Humano en su dimensión reclutamiento es bueno y además las competencias laborales del profesional de enfermería es alta, sin embargo un porcentaje mínimo 2.8 % considera que la gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento es malo pero las competencias laborales de los profesionales es alto. Una minoría el 0.93% considera que la gestión es buena, pero poseen un nivel medio de competencias laborales en el mismo porcentaje consideran que la gestión es mala y tienen un nivel medio de competencias laborales.

**Tabla 6.***“Selección y competencias laborales del profesional de enfermería”*

Competencias Laborales del Profesional de Enfermería			
		MEDIO	ALTO
Selección	MALO	0%	0.93%
	REGULAR	1.85%	28.70%
	BUENO	0 %	68.52%

Descripción: De la tabla 6 se puede inferir que la mayoría 68.52% de los profesionales de enfermería considera que la gestión del talento Humano en su dimensión selección es bueno y tienen altas competencias laborales, el 28.70 % considera que la gestión del Talento Humano en su dimensión selección es regular pero tienen altas competencias laborales, por otro lado el 1.85 % de los profesionales dicen que la gestión del talento humano en su dimensión selección es regular y por ello tienen un nivel medio en las competencias laborales, además es importante mencionar que un mínimo porcentaje 0.93% considera que la gestión del Talento humano en su dimensión es mala sin embargo poseen competencias laborales alto.

**Tabla 7.***“Capacitación y competencias laborales del profesional de Enfermería”*

Competencias laborales del Profesional de Enfermería			
		MEDIO	ALTO
Capacitación	MALO	0.93%	5.55%
	REGULAR	0.93%	57.42%
	BUENO	0 %	35.18%

Descripción: De la tabla 7 Se puede determinar que el 57.42% de los profesionales de enfermería considera que la gestión del talento humano en su dimensión capacitación es regular y poseen un nivel alto de competencias laborales, un 35.18% considera que la gestión del Talento humano en su

dimensión capacitación y tiene un alto nivel de competencias laborales, en menor porcentaje 5.55% considera que la capacitación es mala sin embargo tienen un alto nivel de las competencias laborales, además el 0.93% considera que la capacitación es regular y tienen un nivel medio de competencias laborales finalmente otro 0.93% opina que la gestión del Talento humano en su dimensión capacitación es malo y su nivel de competencias laborales es medio.

**Tabla 8.**

*“Recompensa y competencias laborales del profesional de Enfermería”*

		Competencias Laborales del Profesional de Enfermería	
		MEDIO	ALTO
Recompensa	MALO	0.93%	12.97%
	REGULAR	0.93%	58.33%
	BUENO	0 %	26.85%

Descripción: En esta tabla número 8 se aprecia que más de la mitad 58.33% de los profesionales de enfermería consideran que la gestión del talento humano en su dimensión recompensa es regular a pesar de ello las competencias laborales son altas, el 26.85% de los enfermeros opina que la recompensa es mala pero tienen un nivel alto de competencias laborales, en menor cantidad 12.97% refiere que la recompensa es mala sin embargo tienen un nivel alto de competencias laborales, además se observa que el 0.93 % considera que la recompensa es regular y poseen un nivel medio de competencias laborales, un mismo porcentaje 0.93% considera que la recompensa es regular y tienen un nivel medio de competencias laborales.

**Tabla 9.**

*“Evaluación de desempeño y competencias laborales del profesional de enfermería”*

Competencias laborales del profesional de Enfermería.			
		MEDIO	ALTO
Evaluación de desempeño	MALO	0%	9.26%
	REGULAR	1.85%	53.70%
	BUENO	0 %	35.19%

Descripción: En relación a la tabla número 9 se puede mencionar que el 53.70 % de los profesionales de enfermería consideran que la evaluación de desempeño es regular y el nivel de las competencias laborales es alta, un 35.19% considera que la evaluación de desempeño es bueno además tienen un alto nivel de competencias laborales, en menor porcentaje 9.26% consideran que la evaluación de desempeño es malo sin embargo poseen nivel alto de competencias laborales, finalmente se puede observar que solo el 1.85 % considera que la evaluación de desempeño es regular y el nivel de competencias laborales es medio.

## Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General:

H0: No existe relación significativa ente la gestión del talento Humano y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima, - 2022.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del Talento Humano y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 10.**

*“Relación entre la gestión del talento Humano y las competencias laborales del Profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022”.*

CORRELACIONES			GESTION DEL TALENTO HUMANO	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
Rho DE SPEARMAN	GESTION TALENTO HUMANO	DEL	COEFICIENTE DE CORRELACION Sig. (BILATERAL)	0.185
			N°	108
	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA	DEL	COEFICIENTE DE CORRELACION Sig. (BILATERAL)	0.185
			N°	108

En la tabla 10 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.185 eso significa que existe una relación muy baja y directa; el P valor es 0.055 Por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna.

### Hipótesis Específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y las competencias laborales del profesional de enfermería en un Hospital de Lima - 2022.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 11.**

*“Relación entre la dimensión reclutamiento y las competencias laborales del profesional de Enfermería”.*

CORRELACIONES		RECLUTAMIENTO	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
<b>Rho DE SPEARMAN</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	1.000	0.052
	<b>RECLUTAMIENTO</b> Sig. (BILATERAL)		0.596
	N°	108	108
<b>COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	0.052	1.000
	<b>COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b> Sig. (BILATERAL)	0.596	
	N°	108	108

En la tabla número 11 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.052 significa que existe una relación directa muy baja, el P valor es 0.596 el cual es superior a alfa por lo ello se acepta la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 12**

*“Relación entre la dimensión selección de personas y las competencias laborales del profesional de Enfermería”.*

CORRELACIONES		SELECCION	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
<b>Rho DE SPEARMAN</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	1.000	0.199
<b>SELECCION</b>	Sig. (BILATERAL)		0.038
	N°	108	108
<b>COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	0.199	1.000
	Sig. (BILATERAL)	0.038	
	N°	108	108

En la tabla número 12 se observa que existe relación directa muy baja ya que el valor obtenido en la correlación es 0.199, también se puede mencionar que el P valor es 0.038 una cifra inferior a alfa por ello se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 13.**

*“Relación entre la dimensión capacitación y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.”*

CORRELACIONES		CAPACITACION	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
Rho DE SPEARMAN	COEFICIENTE DE CORRELACION	1.000	0.167
	<b>CAPACITACION</b> Sig. (BILATERAL)		0.084
	N°	108	108
<b>COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	0.167	1.000
	Sig. (BILATERAL)	0.084	
	N°	108	108

En la tabla 13 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.167 lo que significa que existe una relación directa muy baja, y como el P valor es 0.084 número que supera al alfa por ello se acepta la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 14.**

*“Relación entre la dimensión recompensa y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.”*

	CORRELACIONES	RECOMPENSA	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
<b>Rho DE SPEARMAN</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	1.000	0.134
	<b>RECOMPENSA</b>	Sig. (BILATERAL)	0.166
	N°	108	108
	<b>COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>	COEFICIENTE DE CORRELACION	0.134
	Sig. (BILATERAL)	0.166	
	N°	108	108

En la tabla número 14 se observa que existe una relación directa muy baja ya que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.134, además se acepta la hipótesis nula porque el P valor es 0.166.

### Hipótesis específica N° 5

H0: No existe relación significativa entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.

**Tabla 15.**

*“Relación entre la dimensión evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un hospital de Lima - 2022.”*

CORRELACIONES		EVALUACION DESEMPEÑO	COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
Rho DE SPEARMAN	COEFICIENTE DE CORRELACION	1.000	0.070
	Sig. (BILATERAL)		0.474
	N°	108	108
COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA	COEFICIENTE DE CORRELACION	0.070	1.000
	Sig. (BILATERAL)	0.474	
	N°	108	108

En la tabla 15 se puede determinar que existe una relación directa muy baja porque el coeficiente de correlación de Spearman es 0.070, además se observa que el P valor es 0.474 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

## **V. DISCUSIÓN:**

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022.

Teniendo en cuenta como indica Chiavenato que la gestión del Talento Humano es un proceso complejo en el cual se considera a la persona como un miembro activo que no solo forma parte de la institución como un recurso si no que este debe ser considerado como un ser holístico, con cualidades, emociones, etc. Por ello gestionar a esta persona implica no solo dirigir sus acciones para mejorar la producción de una institución si no que la intención es potenciar todas esas habilidades, destrezas y conocimientos que tiene con la finalidad de tener ganancias en ambas direcciones, y si recordamos que las competencias laborales según el ministerio de Salud hace referencia todas aquellas actitudes conductuales además de capacidad para resolver con facilidad algún problema o tarea entonces pareciera que desde una óptica subjetiva que estos temas están altamente relacionados ya que ambas hacen referencia a la importancia de desarrollo personal del ser humano con la finalidad de obtener mejoras sin embargo después de aplicar las respectivas pruebas estadísticas se determina en esta investigación que no existe una relación significativa entre la gestión del Talento Humano y las competencias laborales del profesional de Enfermería de un hospital de Lima - 2022.

Este resultado coincide con el estudio realizado por Blacido referente a la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en el cual menciona que no existe una relación entre las variables, sin embargo, es importante mencionar que los resultados discrepan con los encontrados por García en el que menciona que la gestión del talento humano y el desempeño laboral si tienen una relación positiva y baja. Tampoco concuerdan con los resultados encontrados por Noa ya que informa en su estudio que, si existe una relación positiva, aunque este es bajo entre el talento humano y la calidad de atención. Otra investigación con la que se discrepa es aquella realizada por Cisneros en el que manifiesta que existe

relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Además, Ravello indica también que no coincide con nuestro estudio porque el concluyo que si existe relación significativa y fuerte entre la gestión del Talento humano el desempeño laboral. Podemos indicar también que no concordamos con los resultados obtenidos por Cornejo ya que manifiesta en su investigación que si existe relación significativa entre las competencias del profesional y la satisfacción del usuario.

Ahora bien, a pesar que las teorías y varios estudios si encontraron relación entre las variables lo cual no concuerda con nuestros resultados esto da pie a revisar el enfoque que se realizó en el presente estudio además de incrementar el número de la muestra con la finalidad de encontrar datos significativos.

En relación a los hallazgos acerca de la gestión del talento Humano la mayoría de los profesionales (67.6%) lo considera regular, estos resultados coinciden con aquellos que encontró Cisneros en el cual menciona que el 56.69% de las personas que laboran en un servicio de traumatología tienen un nivel de gestión medio; sin embargo discrepa con los hallazgos de Blacido en que menciona que el 95.7% opina que la gestión tiene un nivel alto y con Ravello quien menciona que el 57.5% opina que la gestión del Talento Humano es muy alto.

En la actualidad el tema de cómo gestionar el talento humano está siendo abordado con mayor énfasis así como lo menciona Ávila y colaboradores en el cual enfatiza la importancia de reforzar y mejorar el potencial de las personas con la intención de estar acordes con los avances científicos y tecnológicos a los cuales nos enfrentamos a diario, así mismo lo menciona Karells del C y colaboradores quienes indican que es necesario un liderazgo adecuado y condiciones óptimas de la gestión del talento Humano para potenciar las capacidades de las personas y por ende lograr modificar las conductas. Por lo tanto, teniendo como referencia estas premisas podemos decir que es necesario informar oportunamente los resultados obtenidos con la finalidad de tomar medidas adecuadas que contribuyan en mejorar la gestión del Talento Humano

en el hospital de Lima y de esta forma obtener resultados óptimos que ayuden al logro de metas.

Podemos hacer mención que para Gallart las competencias laborales son un conjunto de cualidades las cuales ayudan a solucionar situaciones problemáticas que se presentan en el ámbito laboral y que para su resolución es necesario una serie de procesos, cabe resaltar también que la OPS incorpora en su definición de competencias a todas aquellas habilidades y conocimientos de una persona el cual se ve reflejado cuando desarrolla alguna tarea contribuyendo de esta forma en lograr un desempeño óptimo, si valoramos los resultados obtenidos en la presente investigación se obtuvo que un número considerable de los enfermeros 98.1% (106) tienen un nivel alto de competencias laborales. Lo que indica que casi todos los profesionales de Enfermería utilizan su máximo potencial intelectual así como sus habilidades y destrezas el cual le permite brindar cuidados adecuados a las personas que están a su cargo; es importante mencionar a Huamán en su estudio realizado en el año 2018 en el cual describe que se tiene resultados muy similares ya que el 71.4% de los Serumistas tienen competencias adecuadas, sin embargo, los resultados obtenidos en nuestro estudio no concuerdan con Cornejo ya que en su estudio encontró que solo el 20.29% de los profesionales tiene competencias laborales alta. Otro estudio con el cual se discrepa es el de Rincón quien señala que la mayoría de la muestra de estudio el 56% tiene un nivel regular.

Considerando los resultados obtenidos y lo que el MINSA indica en su norma técnica se puede inferir que las relaciones interpersonales entre los profesionales del hospital son adecuadas y por ende el servicio que brindan es de calidad, por ello este estudio lleva a la reflexión incluso pueden desencadenar futuras investigaciones que ayuden a definir como estas competencias laborales altas se relacionan con el desempeño laboral, con la calidad de atención, la satisfacción del usuario e incluso como se refleja en el clima organizacional.

Existen diversas teorías o enfoques acerca de la gestión del talento Humano como el que describe Pilar Jerico quien considera que una buena gestión se mide en base a resultado, sin embargo Vallejos le da otro enfoque ya que para el gestionar el talento humano implica el desarrollo de cualidades a través de cuatro criterios siendo estos el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud las cuales promueven la competitividad y de esta manera se lograra el éxito en la organización, Sin embargo para fines de este estudio se ha tomado como punto referencial lo que menciona Chiavenato quien define 5 procesos el reclutamiento, la selección, la capacitación, recompensa y evaluación de desempeño, por ello estos procesos han sido considerados en este estudio como dimensiones.

El reclutamiento es la primera etapa, indispensable para divulgar las plazas que ofrece la institución, los resultados reflejan que la mayoría de los enfermeros 54.6% (59) opina que la gestión del Talento Humano en su dimensión reclutamiento es regular. Por ello podemos inferir que en la institución existe alguna debilidad al respecto, seria indispensable evaluar cuales son los medios de difusión utilizados. Los resultados del presente estudio concuerdan con los hallazgos de García en cual también encontró que la gestión del Talento humano de un hospital de Chiclayo en relación a la dimensión reclutamiento es regular.

En relación a la dimensión selección se puede mencionar que este proceso Según Chiavenato hace referencia a la captación de personas idóneas con altas cualidades que cumplan con el perfil que la institución previamente a elaborado, en el presente estudio se encontró un poco más de la mitad 68.5% (63) enfermeros considera que la gestión del talento Humano en su dimensión Selección es buena, sin embargo estos resultados discrepan con los encontrados por Blacido en el cual encontró que el 81 % considera que la gestión en esta dimensión es regular. Teniendo en cuenta estos resultados se puede asumir que el hospital cuenta con talento humano altamente calificado por lo tanto esta en manos de los directivos del hospital crear estrategias para retener a este personal tal como lo menciona Cuevas quien indica que no solo se debe cautivar personas con un potencial alto si no que es necesario fidelizarlos, que se identifiquen con la institución y de esta manera lograr el éxito organizacional.

Otra dimensión a considerar según Chiavenato es la capacitación en la cual la institución establece cursos o sesiones educativas con la única intención de modificar conductas o actitudes los cuales favorecen al logro de metas, por ello se aprecia que la mayoría de enfermeros 58.3% (63) considera que la gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación es regular. Este resultado concuerda con los hallazgos de Blacido quien describe que en un hospital del Callao el 72.9% considera que la gestión en la dimensión capacitación es regular. Por lo tanto, se puede considerar que los enfermeros perciben que las capacitaciones otorgadas por la institución no responden a sus expectativas por ende es importante realizar estudios que determinen la percepción que tiene acerca de las capacitaciones que brinda la institución además de las limitaciones para el desarrollo de cursos, también sugerir a la institución elabore un plan de capacitaciones y que lo divulgue oportunamente para que todos sus miembros participen.

En la dimensión recompensa se observa el 59.3 % (64) de los enfermeros considera que la gestión es regular. Lo cual concuerda con el estudio realizado por García quien menciona que los enfermeros no están conformes con la remuneración que perciben porque no corresponde a las actividades y al riesgo que corre su vida al enfrentarse a la COVID 19, además se parece a los resultados obtenidos por Blacido que concluye que el 51.4% considera que los incentivos son regulares, con lo antes mencionado se debe considerar que según Chiavenato existen varias formas de recompensar el trabajo que realizan las personas, siendo estas financieras y no financieras , aunque la más común es la monetaria también es muy importante la recompensa no financiera en el cual se eleva el ego a través de los elogios y los reconocimientos tal como lo dice Maslow que el ser humano para lograr la autorrealización y para llegar a este escalón es importante haber logrado los 4 previos siendo uno de ellos la necesidad de reconocimiento el cual ayuda a elevar el autoestima favorece la confianza en si mismo y promueve el éxito.

Finalmente, Chiavenato hace mención que el último proceso el cual me ayuda medir el desarrollo y alcance de metas es la evaluación de desempeño, en

la presente investigación la mayoría 55.6 % (60) de los profesionales de enfermería considera que según su dimensión evaluación de desempeño la gestión es regular, lo cual coincide con Blacido quien indica que el 74.3% considera que la evaluación del desempeño es regular, así mismo concuerda con Sarmiento quien manifiesta que el 80 % de los encuestados no están satisfechos con la evaluación de desempeño porque lo consideran una situación estresante y amenazadora, considerando esto es importante considerar los criterios y los instrumentos que se utilizan para medir el desempeño además de la forma en la que se realiza dicha evaluación, hacer entender al personal que es parte del proceso, por ello se recomienda en un primer momento socializar a los profesionales de enfermería el instrumento con el cual será calificado para que tenga en consideración los aspectos bajo los cuales será medido las actividades y cuidados que brinda, indispensable también una vez realizada esta evaluación publicar los resultados con la intención de hacer una retroalimentación y reforzar aspectos débiles.

Ahora procederemos a describir la variable competencias laborales para ello tomaremos como referencia la norma técnica del MINSA en el cual clasifica a las competencias laborales en 2; una de ellas son las competencias genéricas que son inherentes a la persona y le permiten el desarrollo de sus habilidades sobre todo las relacionadas a la convivencia, a trabajar en equipo y por ende promover el desarrollo, según los resultados obtenidos el 97.2% (105) de los profesionales de enfermería reconocen que poseen competencias laborales genéricas alta. Estos resultados tienen discrepancia con los descritos por Rincon quien indica que el 49% tiene un nivel regular de competencias genéricas.

La segunda clasificación a la que hace referencia la norma técnica del Minsa son las competencias específicas aquellas que son exclusivas de cada profesional es decir aquellas que se realizan en las respectivas especialidades, se observa que la gran mayoría de profesionales de enfermería 98.1% (106) tiene un nivel alto de competencias laborales específicas, lo cual discrepa con el estudio de Rincon ya que en su investigación solo el 20 % posee competencias específicas alta. A pesar que el estudio pone en manifiesto que los profesionales

de enfermería poseen adecuadas competencias laborales específicas es indispensable ampliar el estudio elaborando un instrumento más específico para cada área o servicio de la institución y no crear sesgo en la información recordar que cada servicio realiza actividades diferentes por ello la existencia de especialidades diversas dentro de la profesión las cuales deben tener competencias específicas que midan exactamente los cuidados que brinda el enfermero.

## **VI. CONCLUSIONES:**

Según los hallazgos de la presente investigación se concluye:

1. No existe una relación significativa entre la gestión del Talento Humano y las competencias laborales del profesional de Enfermería de un hospital de Lima, - 2022.
2. No existe relación significativa entre el reclutamiento de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022.
3. Respecto a la dimensión selección la relación es directa y muy baja por ello se menciona que existe relación significativa entre la selección de personas las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima - 2022.
4. No existe relación significativa entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022.
5. En relación a al proceso de recompensa asociado a las competencias laborales del profesional de enfermería, no existe relación significativa.
6. Teniendo en cuenta el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022, se obtuvo que no existe relación significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

Primero: A la unidad de investigación incrementar el número de la población con la finalidad de conseguir una muestra más representativa.

Segundo: A director del hospital en coordinación con las jefaturas de los diferentes servicios implementar políticas de gestión del Talento Humano que ayuden a promover el desarrollo de competencias laborales.

Tercero: Al director del hospital utilizar diversos medios de comunicación para reclutar profesionales de Enfermería con altas competencias laborales.

Cuarto: A la jefa de enfermeros, realizar un cronograma de sesiones educativas en relación a la gestión del Talento Humano.

Quinto: Al jefe del área de capacitación organizar de manera permanente cursos que ayuden a mejorar las competencias laborales de los profesionales de Enfermería.

Sexto: A los coordinadores de los servicios realizar gestiones para promover y garantizar recompensas anuales a los enfermeros que destaquen en su desempeño laboral.

Séptimo: A los coordinadores de los servicios desarrollar planes estratégicos para la evaluación de desempeño los cuales deben ser objetivos y medibles.

Octavo: a los coordinadores de los servicios implementar instrumentos que permitan medir las competencias laborales de los profesionales de Enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización mundial de la salud <https://www.who.int/es/home>
2. White F. Capacity-building for health research in developing countries: a manager's approach. Rev Panam Salud Publica. 2002; 12(3):165-72
3. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3592.pdf>
4. Antonio Miguel Jara Gestión del talento Humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
5. Chiavenato, Idalberto (2007), Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones. (8a ed.), México. McGrawHill, Interamericana. Recuperado en: <https://bit.ly/2N8BNoS>
6. MINSA 2011 “Competencias laborales para la mejora del desempeño laboral de los recursos Humanos en Salud”. Norma Técnica.
7. tesis de maestría. Blacido Pascual Tania “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería de un hospital del callao, 2021.
8. Tesis de Maestría. García Rebaza, Rocío del Pilar. “Gestión del talento Humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo. 2021.
9. Tesis de Maestría. Noa Villanueva, Elizabeth Sandra “Talento Humano y calidad de atención al paciente en el centro de Salud Nieveria del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021.
10. Tesis de maestría. Cisneros Casariego Christian José. “Gestión del talento Humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Roda. Piura. 2020.
11. Tesis de doctorado. García Silva, Mayra Grisell “Gestión del talento Humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID 19 en un hospital público, Lima – Provincias 2020.
12. Tesis de Maestría. Ravello Rios Kevin Ross. “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal del centro Melvin Jones 1-4- El Porvenir, 2021.

13. Tesis de Maestría. Cornejo García, Miriam Elizabeth “Competencias del profesional de Salud y satisfacción de la atención del usuario del centro Materno Infantil Laura Rodríguez, Lima 2019
14. Tesis de Maestría. Huaman Pascual Alberto Joaquin. “Competencia profesional em atención primaria em salud de los profesionales del servicio rural urbano marginal de la red de salud Leoncio Prado. 2018
15. Tesis de Maestría. Rincón Pantoja, Bertha. “Carga laboral y competencia profesional del personal de Enfermería en un hospital de Lima. 2021.
16. Jara Martínez, Antonio, Asmat Vega, Nicanor; Alberca Pintado, Nancy; Medina Guzmán, Jesica. “Gestión de talento Humano como fator de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Revista Venezolana de gerencia. Vol 23. Número 83, pp 740-760. Universidad del Zulia.
17. Tesis de Maestría. Sarmiento J. 2018. “Relación entre la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de central de la universidad central. Ecuador. Disponible en <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
18. Revista Venezolana de Gerencia. Ávila Morales; Olmos Saldívar Díaz Tito L. 2022 “Talento Humano en la cuarta revolución industrial. Disponible en. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
19. Artículo científico. Krells del C. Barrios Hernandez; Enohemit Olivera Vega y Brenda Figueroa Saumet. 2020 “Condiciones de la gestión del Talento Humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Revista información tecnológica. Vol. 31N°2 – 2020.
20. Foro científico sanitario. 2022 “Gestión del Talento en el sector sanitario”. Alianza de la Sanidad española. Citado en <https://glocalthinking.com/la-gestion-del-talento-en-el-sector-sanitario-proximos-retos-y-oportunidades/#>
21. Real Academia de la Lengua Española.
22. Pilar Jerico 2008. Gestión del Talento Humano. Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestiondeltalento/>
23. Luz Maribel Vallejo. Gestión del Talento Humano. Ecuador (2015). Escuela Superior Politécnica Chimborazo.
24. Chiavenato. Gestión del talento humano. Pág. 5

25. Chiavenato. Gestión del talento Humano pág. 4
26. Chiavenato pag. 8
27. Cuevas, Juan Carlos. Objetivos y actividades de la gestión del talento Humano (2011) disponible en [http:// psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades de la gestión del talento humano.html](http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html).
28. SUMANAR. RRHH. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos. Capítulo 1. Disponible en <http://www.sumanar.com.ar/materialectura/39.pdf>.
29. Chiavenato pag. 14
30. Irigon y Vargas, 2002. Pg. 43
31. Organización Internacional del trabajo. 1997.
32. Gallart y Jacinto. Competencias laborales de una empresa. 1997
33. Organización Panamericana de la Salud. Competencias laborales del personal de Salud. 2008.
34. Rodríguez 2007. Pg. 159
35. Martens, L. 1996. Competencias laborales: sistemas, seguimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT
36. Bunk, G. 1994. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la REA. Revista Europea de formación Profesional. Berlín. CEDEFOP. N1, pp.8 – 14.
37. Mintzberg. Competencias Laborales del profesional.
38. MINSA 2011. “Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos Humanos en salud”
39. Norma técnica del Ministerio de Salud. 201. Competencias laborales genéricas.
40. Norma técnica. Minsa. 2011. Competencias laborales específicas.
41. Boletín informativo europeo. Gestión del Talento Humano en base a competencias.
42. Hernández. Metodología de la investigación
43. Sampieri. Metodología de la investigación
44. Chiavenato. Conceptos básicos de gestión del talento Humano
45. MINSA 2011 “Competencias laborales para la mejora del desempeño laboral de los recursos Humanos en Salud”. Norma Técnica.

46. Hernández Sampieri. Metodología de la investigación. Pág. 65
47. Tamayo. Metodología de la investigación pag.176
48. Fidias G. Arias. Introducción a la metodología científica. Sexta edición. pág.  
8
49. Instituto nacional de estadística. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas>.
50. Hernandez Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill. Sexta edicion pag. 68



## ANEXOS

### ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTION DEL TALENTO HUAMANO	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, poniendo en práctica los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Actividades gerenciales para dirigir personal de enfermería los cuales contribuyen al cumplimiento de metas	Reclutamiento	Comunicación	Ordinal
			Selección	Dotación de recurso Humano	
			Capacitación	Entrenamiento Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	
			Recompensa	Financieras No Financieras	
			Evaluación de desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA	Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes. (MINSA 2011).	Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que aplica el personal de enfermería durante el cuidado a pacientes hospitalizados.	Competencias laborales genéricas	Compromiso Ético. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente  Comunicación en base a interculturalidad  Trabajo en equipo  Capacidad de organización y planificación  Solución de problemas	Ordinal
			Competencias laborales específicas	Aplicación de principios de Bioseguridad.  Manejo de historia clínica y formatearía.  Cuidados de enfermería en procedimientos no invasivos  Cuidados de Enfermería en Procedimientos invasivos	



## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES						
			Variable 1: Gestión del talento Humano						
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de reclutamiento de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento de personas y las competencias laborales del profesional de Enfermería en un</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería en un</p>	Reclutamiento	Comunicación	4	Ordinal	<p>MALO: 28 - 65</p> <p>REGULAR: 66 - 103</p> <p>BUENO: 103 - 140</p>		
			Selección	Dotación de recurso Humano	5 - 8				
			Capacitación	Entrenamiento	9 - 18				
				Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes					
			Recompensa	Financieras	19 - 25				
				No Financieras					
			Evaluación del desempeño	Evaluación de actividades	26 - 28				
				Logro de metas					
			Variable 2: Competencias laborales del profesional de enfermería						
								<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Competencias laborales genéricas	Compromiso Ético. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente Comunicación en base	1 - 10	Ordinal	<p>MALO: 29 – 67</p> <p>REGULAR: 68 – 106</p>		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso</p>	<p>hospital de Lima, 2022; determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022, determinar la relación que existe entre el proceso de capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2022; determinar la relación que existe entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un</p>	<p>hospital de Lima, 2022; existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022; existe relación significativa entre el proceso capacitación y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022, existe relación significativa entre el proceso de recompensa y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2022 y existe una relación</p>	<p></p> <p>Competencias laborales específicas</p>	<p>a interculturalidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacidad de organización y planificación</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Aplicación de principios de Bioseguridad.</p> <p>Manejo de historia clínica y formatearía.</p> <p>Cuidados de enfermería en procedimientos no invasivos</p> <p>Cuidados de Enfermería en Procedimientos invasivos</p>	<p></p> <p>11 - 29</p>	<p></p>	<p>BUENO: 107 - 145</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	---------	---------------------------------

<p>de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2022?</p>	<p>hospital de Lima, 2022; determinar qué relación existe entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2022.</p>	<p>significativa entre el proceso de evaluación de desempeño y las competencias laborales del profesional de e enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p>					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### Anexo 3. MUESTREO.

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

Donde:

N= tamaño de la población

Z= Valor de la distribución normal para un nivel de confianza

P= Proporción de éxito

Q= Proporción de fracaso

E= Tolerancia de error

n= Tamaño de la muestra

Aplicando la formula se tiene:

$$n = \frac{(150) (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(149) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108$$

## **ANEXO 4. INSTRUMENTO.**

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022.**

Investigadora: Melissa Altamirano Bernal

Objetivo del estudio: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento Humano y las competencias laborales del profesional de Enfermería de un hospital de Lima, 2022.

Beneficios: Los resultados obtenidos tendrán uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación.

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

**MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUENTE ENUNCIADO**

1. NUNCA.
2. CASI NUNCA.
3. A VECES.
4. CASI SIEMPRE.
5. SIEMPRE

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION RECLUTAMIENTO</b>					
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
2. La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación 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. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria					
<b>DIMENSION SELECCION</b>					
5. El personal 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 curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.					
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado					
<b>DIMENSION CAPACITACION</b>					
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.					
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.					
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes					
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.					
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.					
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas					
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.					
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones					

interpersonales					
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales					
18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.					
<b>DIMENSION RECOMPENSA</b>					
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.					
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.					
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.					
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.					
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores					
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización					
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					
<b>DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO</b>					
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades					
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades					
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño					

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS GENERICAS</b>					
1. Trabaja por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez.					
2. Pone en práctica el secreto profesional					
3. Cumple su trabajo en los plazos establecidos, con conocimiento científico y experiencia					
4. Atiende a las personas por igual, indistintamente de su raza, genero, religión, etc.					
5. Escucha y expresa sus ideas, emociones, sentimientos con cordialidad y pertinencia					
6. Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales					
7. Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
8. Apoya a los integrantes del equipo compartiendo información, conocimiento y recurso					
9. Identifica y organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas, y recursos a través de un plan en un tiempo determinado.					
10. Toma decisiones basadas en conocimiento científico.					
<b>DIMENSION COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>					
11. Demuestra entendimiento de las funciones y/o actividades a realizar					
12. Prepara su unidad de trabajo con tiempo					
13. Verifica la disponibilidad de material e instrumental a utilizar durante la jornada laboral					
14. Realiza el lavado de manos en los cinco momentos					
15. Utiliza los elementos de protección personal					
16. Realiza la segregación de residuos sólidos y material punzo cortante					
17. Realiza la admisión a pacientes nuevos y coloca brazalete de identificación					
18. Ordena la historia clínica según normas institucionales					
19. Conoce y utiliza los documentos de Enfermería tales como hoja gráfica, balance hídrico, Kardex					
20. Participa de forma activa durante la visita medica					
21. Utiliza los recursos necesarios para satisfacer necesidades básicas del paciente como higiene, alimentación, etc.					
22. Participa en el traslado y movilización del paciente aplicando las técnicas de mecánica corporal.					
23. Aplica los protocolos y técnicas según manual y guía de procedimientos para realizar La					

toma y recolección de muestras de sangre, orina, heces, etc.					
24. Aplica la guía de procedimientos para realizar canalización de vía periférica, aspiración de secreciones, colocación de sonda nasogástrica, catéter urinario, etc.					
25. Utiliza las guías de administración de medicamentos.					
26. Al realizar un procedimiento mantiene la privacidad del paciente					
27. Aplica la guía de cuidados post mortum.					
28. Brinda apoyo emocional a los pacientes y familiares.					
29. Registra en las notas de enfermería y /o cuadernos las actividades que realiza durante la jornada laboral.					

## ANEXO 5. VALIDEZ SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Adecuados
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION RECLUTAMIENTO</b>							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
<b>DIMENSION SELECCION</b>							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
<b>DIMENSION CAPACITACION</b>							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
<b>DIMENSION RECOMPENSA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
<b>DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

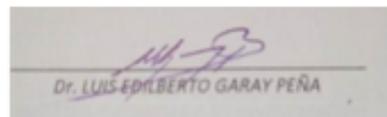
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA**    DNI: 06705891

Especialidad del validador **EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

Lima, 24 de mayo del 2022

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

4.

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS GENERALES</b>							
1. Trabaja por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez.	x		x		x		
2. Pone en práctica el secreto profesional	x		x		x		
3. Cumple su trabajo en los plazos establecidos, con conocimiento científico y experiencia	x		x		x		
4. Atiende a las personas por igual, indistintamente de su raza, género, religión, etc.	x		x		x		
5. Escucha y expresa sus ideas, emociones, sentimientos con cordialidad y pertinencia	x		x		x		
6. Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales	x		x		x		
7. Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	x		x		x		
8. Apoya a los integrantes del equipo compartiendo información, conocimiento y recurso	x		x		x		
9. Identifica y organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas, y recursos a través de un plan en un tiempo determinado.	x		x		x		
10. Toma decisiones basadas en conocimiento científico.	x		x		x		
<b>DIMENSION COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>							
	Si	No	Si	No	Si	No	
11. Demuestra entendimiento de las funciones y/o actividades a realizar	x		x		x		
12. Prepara su unidad de trabajo con tiempo	x		x		x		
13. Verifica la disponibilidad de material e instrumental a utilizar durante la jornada laboral	x		x		x		
14. Realiza el lavado de manos en los cinco momentos	x		x		x		
15. Utiliza los elementos de protección personal	x		x		x		
16. Realiza la segregación de residuos sólidos y material punzo cortante	x		x		x		
17. Realiza la admisión a pacientes nuevos y coloca brazalete de identificación	x		x		x		
18. Ordena la historia clínica según normas institucionales	x		x		x		
19. Conoce y utiliza los documentos de Enfermería tales como hoja gráfica, balance hídrico, Kardex	x		x		x		
20. Participa de forma activa durante la visita medica	x		x		x		

21. Utiliza los recursos necesarios para satisfacer necesidades básicas del paciente como higiene, alimentación, etc.	x		x		x		
22. Participa en el traslado y movilización del paciente aplicando las técnicas de mecánica corporal.	x		x		x		
23. Aplica los protocolos y técnicas según manual y guía de procedimientos para realizar La toma y recolección de muestras de sangre, orina, heces, etc.	x		x		x		
24. Aplica la guía de procedimientos para realizar canalización de vía periférica, aspiración de secreciones, colocación de sonda nasogástrica, catéter urinario, etc.	x		x		x		
25. Utiliza las guías de administración de medicamentos.	x		x		x		
26. Al realizar un procedimiento mantiene la privacidad del paciente	x		x		x		
27. Aplica la guía de cuidados post <del>mortum</del> .	x		x		x		
28. Brinda apoyo emocional a los pacientes y familiares.	x		x		x		
29. Registra en las notas de enfermería y /o cuadernos las actividades que realiza durante la jornada laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay  
suficiencia \_\_\_\_\_

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

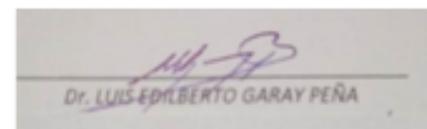
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA**..... DNI: 06705891

Especialidad del validador **EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

Lima, 24 de mayo del 2022

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

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



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Firma del Experto Informante.

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Adecuación
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION RECLUTAMIENTO</b>							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
<b>DIMENSION SELECCION</b>							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
<b>DIMENSION CAPACITACION</b>							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
<b>DIMENSION RECOMPENSA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
<b>DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dra. Giovanna Erika Mederos Avalos*..... DNI: 41346709

Especialidad del validador EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Lima, 24 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

+

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS GENERALES</b>							
1. Trabaja por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez.	x		x		x		
2. Pone en práctica el secreto profesional	x		x		x		
3. Cumple su trabajo en los plazos establecidos, con conocimiento científico y experiencia	x		x		x		
4. Atiende a las personas por igual, indistintamente de su raza, género, religión, etc.	x		x		x		
5. Escucha y expresa sus ideas, emociones, sentimientos con cordialidad y pertinencia	x		x		x		
6. Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales	x		x		x		
7. Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	x		x		x		
8. Apoya a los integrantes del equipo compartiendo información, conocimiento y recurso	x		x		x		
9. Identifica y organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas, y recursos a través de un plan en un tiempo determinado.	x		x		x		
10. Toma decisiones basadas en conocimiento científico.	x		x		x		
<b>DIMENSION COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11. Demuestra entendimiento de las funciones y/o actividades a realizar	x		x		x		
12. Prepara su unidad de trabajo con tiempo	x		x		x		
13. Verifica la disponibilidad de material e instrumental a utilizar durante la jornada laboral	x		x		x		
14. Realiza el lavado de manos en los cinco momentos	x		x		x		
15. Utiliza los elementos de protección personal	x		x		x		
16. Realiza la segregación de residuos sólidos y material punzo cortante	x		x		x		
17. Realiza la admisión a pacientes nuevos y coloca brazalete de identificación	x		x		x		
18. Ordena la historia clínica según normas institucionales	x		x		x		
19. Conoce y utiliza los documentos de Enfermería tales como hoja gráfica, balance hídrico, Kardex	x		x		x		
20. Participa de forma activa durante la visita medica	x		x		x		

hídrico, Kardex						
20. Participa de forma activa durante la visita medica	x		x		x	
21. Utiliza los recursos necesarios para satisfacer necesidades básicas del paciente como higiene, alimentación, etc.	x		x		x	
22. Participa en el traslado y movilización del paciente aplicando las técnicas de mecánica corporal.	x		x		x	
23. Aplica los protocolos y técnicas según manual y guía de procedimientos para realizar La toma y recolección de muestras de sangre, orina, heces, etc.	x		x		x	
24. Aplica la guía de procedimientos para realizar canalización de vía periférica, aspiración de secreciones, colocación de sonda nasogástrica, catéter urinario, etc.	x		x		x	
25. Utiliza las guías de administración de medicamentos.	x		x		x	
26. Al realizar un procedimiento mantiene la privacidad del paciente	x		x		x	
27. Aplica la guía de cuidados post mortum.	x		x		x	
28. Brinda apoyo emocional a los pacientes y familiares.	x		x		x	
29. Registra en las notas de enfermería y /o cuadernos las actividades que realiza durante la jornada laboral.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay  
suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. *Dra. Giovanna Erika Mederos Avalos*.....      DNI: 41346709  
Especialidad del validador EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Lima, 24 de mayo del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Adecuación
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION RECLUTAMIENTO</b>							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
<b>DIMENSION SELECCION</b>							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
<b>DIMENSION CAPACITACION</b>							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
<b>DIMENSION RECOMPENSA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
<b>DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Mg- ~~Yenny Martene Turpo Hanco~~.....      DNI: 42299068  
 Especialidad del validador MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Lima, 24 de mayo del 2022

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS GENERALES</b>							
1. Trabaja por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez.	x		x		x		
2. Pone en práctica el secreto profesional	x		x		x		
3. Cumple su trabajo en los plazos establecidos, con conocimiento científico y experiencia	x		x		x		
4. Atiende a las personas por igual, indistintamente de su raza, género, religión, etc.	x		x		x		
5. Escucha y expresa sus ideas, emociones, sentimientos con cordialidad y pertinencia	x		x		x		
6. Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales	x		x		x		
7. Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	x		x		x		
8. Apoya a los integrantes del equipo compartiendo información, conocimiento y recurso	x		x		x		
9. Identifica y organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas, y recursos a través de un plan en un tiempo determinado.	x		x		x		
10. Toma decisiones basadas en conocimiento científico.	x		x		x		
<b>DIMENSION COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>							
11. Demuestra entendimiento de las funciones y/o actividades a realizar	x		x		x		
12. Prepara su unidad de trabajo con tiempo	x		x		x		
13. Verifica la disponibilidad de material e instrumental a utilizar durante la jornada laboral	x		x		x		
14. Realiza el lavado de manos en los cinco momentos	x		x		x		
15. Utiliza los elementos de protección personal	x		x		x		
16. Realiza la segregación de residuos sólidos y material punzo cortante	x		x		x		
17. Realiza la admisión a pacientes nuevos y coloca brazaletes de identificación	x		x		x		
18. Ordena la historia clínica según normas institucionales	x		x		x		
19. Conoce y utiliza los documentos de Enfermería tales como hoja gráfica, balance hídrico, Kardex	x		x		x		
20. Participa de forma activa durante la visita medica	x		x		x		

17. Realiza la admisión a pacientes nuevos y coloca brazaletes de identificación	x		x		x	
18. Ordena la historia clínica según normas institucionales	x		x		x	
19. Conoce y utiliza los documentos de Enfermería tales como hoja gráfica, balance hídrico, Kardex	x		x		x	
20. Participa de forma activa durante la visita médica	x		x		x	
21. Utiliza los recursos necesarios para satisfacer necesidades básicas del paciente como higiene, alimentación, etc.	x		x		x	
22. Participa en el traslado y movilización del paciente aplicando las técnicas de mecánica corporal.	x		x		x	
23. Aplica los protocolos y técnicas según manual y guía de procedimientos para realizar La toma y recolección de muestras de sangre, orina, heces, etc.	x		x		x	
24. Aplica la guía de procedimientos para realizar canalización de vía periférica, aspiración de secreciones, colocación de sonda nasogástrica, catéter urinario, etc.	x		x		x	
25. Utiliza las guías de administración de medicamentos.	x		x		x	
26. Al realizar un procedimiento mantiene la privacidad del paciente	x		x		x	
27. Aplica la guía de cuidados post <del>modum</del> .	x		x		x	
28. Brinda apoyo emocional a los pacientes y familiares.	x		x		x	
29. Registra en las notas de enfermería y /o cuadernos las actividades que realiza durante la jornada laboral.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay

suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg- ~~Yenny~~ Yenny Marlene Turpo Hanco.....      DNI: 42299068

Especialidad del validador MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Lima, 24 de mayo del 2022



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

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