



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de
enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cornejo Ricaldi, Ayleen Griselle (ORCID: 0000-0001-5157-7633)

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario, Vega Guevara (ORCID:0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios por ser mi fortaleza del día a día, mi padres, hermanos y esposo quienes me apoyaron desde que inicie mis estudios dándome los ánimos para continuar y culminar la maestría.

Agradecimiento

A la institución donde actualmente trabajo, a mis docentes de la maestría y a mi asesora que estuvo en este camino arduo para poder realizar la tesis en gestión de los servicios de salud.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de gestión de talento humano, según sus dimensiones	23
Tabla 2: Nivel de desempeño laboral, según sus dimensiones	24
Tabla 3: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral	25
Tabla 4: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión motivación del desempeño laboral	26
Tabla 5: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral	27
Tabla 6: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral	28
Tabla 7: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral	29

Resumen

La presente investigación tiene por finalidad determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

La investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 175 enfermeras con una muestra de 120 profesionales seleccionadas por muestreo no probabilístico, a las cuales se le aplicaron dos cuestionarios orientados a medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con criterios de validez y confiabilidad aceptables.

En relación a los resultados, se encontró mediante la prueba de regresión logística ordinal que la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de la enfermera (Chi cuadrado = 1.735, p-valor = .420), así como no hay influencia entre la gestión del talento humano y las dimensiones responsabilidad (Chi cuadrado = 5.127, p-valor = .077) y formación y desarrollo personal (Chi cuadrado = 5.964, p-valor = .051) del desempeño laboral. Sin embargo, se encontró una ligera influencia entre la gestión del talento humano y las dimensiones motivación (Chi cuadrado = 6.247, p-valor = .044, coeficiente de Nagelkerke = .064) y liderazgo y trabajo en equipo (Chi cuadrado = 6.713, p-valor = .035, coeficiente de Nagelkerke = .073) del desempeño laboral. Se concluye que la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de las enfermeras.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, desempeño laboral y personal de enfermería

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of human talent management on the job performance of nursing staff at a Level III Hospital. Lima, 2022.

The research is of a basic type, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. The population consisted of 175 nurses with a sample of 120 professionals selected by non-probabilistic sampling, to whom two questionnaires were applied aimed at measuring the management of human talent and job performance, with acceptable validity and reliability criteria.

In relation to the results, it was found through the ordinal logistic regression test that the management of human talent does not influence the work performance of the nurse (Chi square = 1.735, p-value = .420), as well as there is no influence between the management of human talent and the dimensions of responsibility (Chi square = 5.127, p-value = .077) and training and personal development (Chi square = 5.964, p-value = .051) of job performance. However, a slight influence was found between human talent management and the dimensions of motivation (Chi square = 6.247, p-value = .044, Nagelkerke coefficient = .064) and leadership and teamwork (Chi square = 6.713, p-value = .035, Nagelkerke coefficient = .073) of job performance. It is concluded that the management of human talent does not influence the work performance of nurses.

Keywords:

Management of human talent, job performance and nursing staff

I. Introducción

La Organización Mundial de la Salud señala que las personas que laboran en el sector sanitario conforman un porcentaje menor al 3% del total de habitantes en general de todo el mundo y representan aproximadamente el 2% en la mayoría de naciones con escasos y regulares ingresos económicos, evidenciando la escasez de recurso humano en las instituciones sanitarias y la predisposición del personal sanitario a presentar problemáticas respecto a enfermedades ocupacionales, desempeño laboral y su calidad de atención. Además, refiere que el 59% de profesionales sanitarios está conformado por el área de enfermería, las cuales ascienden a un total de 27.9 millones de enfermeras a nivel mundial, sin embargo, dicha cifra aún presenta una brecha faltante de 6.6 millones de enfermeras, representando de esta manera un factor desfavorable en el logro de la cobertura sanitaria y los objetivos de desarrollo sostenible planteados (OMS, 2020).

Al respecto, en el 2020, la Organización Mundial de la Salud de forma conjunta con la campaña *Nursing Now* y el Consejo Internacional de Enfermeras, enfatizan la importancia de la inversión en enfermería y recomiendan aumentar su financiamiento, fortalecer su formación, asignar puestos de liderazgo, mejorar las condiciones de trabajo con sueldos justos y una correcta dotación de personal, con la finalidad de favorecer un óptimo desempeño y una atención de calidad (OMS, 2020).

En relación a ello, en la región de las Américas, el 56% de todas las profesiones de salud está representada por enfermeras, convirtiéndose en el grupo poblacional más numerosos del sector salud, no obstante, la densidad de las enfermeras aún refleja una problemática en países como Haití, Honduras, Jamaica, Guyana, Guatemala, Colombia, Paraguay, Bolivia, El salvador, donde dicha densidad es menor a 20 enfermeras por cada 10 mil habitantes (OPS, 2020).

En tal contexto, se adiciona la aparición repentina de la pandemia ocasionada por el coronavirus-COVID 19, el cual fue aumentando de forma exponencial desde su declaratoria en marzo del 2020 y afrontado de forma directa por el personal sanitario, en el cual la enfermera ha participado de forma proactiva en las atenciones de dichos pacientes contagiados, ofreciendo un cuidado integral

en las diferentes áreas de atención como son los de hospitalización, emergencia y la unidad de cuidados intensivos (OPS, 2020).

El Perú no fue ajeno a la pandemia por COVID-19 y al respecto, el Ministerio de Salud planteó una serie de procesos con la finalidad de mitigar y minimizar el impacto de la enfermedad y su propagación, donde se indicaron normativas en relación a incremento de personal, apertura de hospitales de campaña, variación de horario de personal, bioseguridad y atenciones en lugares diferenciados (MINSA, 2020).

Sin embargo, el escenario sanitario actual ha ocasionado en los profesionales de enfermería un incremento continuo en su carga laboral debido a la alta demanda de pacientes y el aumento de horas en su jornada laboral. Sumado a ello, los casos de insatisfacción laboral se han vuelto más recurrentes a causa de la falta de equipo de protección personal, la inequidad salarial y el impacto negativo en la salud mental causado por la pandemia por COVID-19 (Fuentes, 2020).

De lo mencionado, se evidencia que la gestión del talento humano en enfermería es considerada como la piedra angular en la calidad de atención que ofertan los servicios de salud, sin embargo, la sobrecarga laboral, la escasez de personal, los sueldos injustos, los ambientes inadecuados, las enfermedades ocupacionales; la rotación de servicios por falta de personal, inciden negativamente en el desempeño de las enfermeras, originando profesionales que ofertan servicios de baja calidad y disminuyen la productividad hospitalaria (Díaz, Gutierrez y Amancio, 2018).

En tal sentido, se entiende como gestión del talento humano a la política y práctica que son aplicadas durante la gerencia de recursos y/o personas respecto a su selección, reemplazo, instrucción, evaluación de desempeño y retribución (Chiavenato, 2008). Así mismo, se conceptualiza como aquel enfoque estratégico gerencial que tiene como finalidad la preparación intelectual, práctica y competente de la persona para la mejora de su desempeño y productividad institucional (Eslava, 2004).

De igual manera, Chiavenato (2009) refiere que el desempeño laboral es la agrupación de actividades que realiza un trabajador en la organización y representa

un indicador indispensable en el logro de objetivos y metas organizacionales, logrando de esta manera laborar de forma favorable y satisfecho con el ambiente laboral.

Son diversos los estudios realizados en relación al desempeño laboral y la gestión del talento humano, siendo uno de ello el planteado por Baldini y Viana (2020) en Brasil, donde enfatiza el escenario al que se ven expuestas las enfermeras en la pandemia y que el 30% de muertes a nivel mundial de enfermeras debido a COVID-19 eran brasileñas. Por ende, señalan que hubo 842 quejas por falta de equipo de protección personal y hace mención a fotografías de enfermeras durmiendo en el piso, evidenciando así la problemática de enfermería en cuanto al desempeño laboral y la gestión del talento humano.

En Perú, Saldarriaga (2020) presenta un estudio relacionado a la realidad situacional de las áreas sanitarias durante la pandemia, donde señala que el país cuenta con 44790 enfermeras, y representa el 16.9% de todo el recurso humano sanitario, no obstante, la elevada tasa de contagio por COVID-19 ha ocasionado incrementar la demanda de pacientes y ha evidenciado la alta brecha de recurso humano, el incremento de la carga laboral, la insatisfacción laboral, el inadecuado desempeño y la deficiente gestión del talento humano.

El Hospital de nivel III en Lima, donde se realizará el estudio, ofrece atenciones a pacientes pediátricos en todas sus patologías y es una de las instituciones sanitarias que ofrece cuidados a niños con COVID-19, además cuenta con un porcentaje mayoritario de enfermeras respecto a otras profesiones. El personal de enfermería, refiere que el liderazgo no es el más efectivo, generando en estas trabajadoras bajo nivel de compromiso, ausentismo laboral, insatisfacción laboral, la débil cultura y clima organizacional, que en conjunto lo evidencian en la calidad de atención que ofrecen y el inadecuado desempeño laboral (Quintana y Tarqui, 2020).

Lo expuesto evidencia que es necesario indagar acerca de los aspectos relacionados a la gestión de enfermería, por lo que se planteó los siguientes problemas: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022? Asimismo,

se consideró en el planteamiento de los problemas específicos la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral, siendo estos: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal del desempeño del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022?

El estudio presenta relevancia teórica pues contribuye en forma teórica a la incrementación del conocimiento sobre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del país, ya que se identificó que ambas variables de estudio han sido estudiadas internacionalmente, sin embargo, son escasos los estudios relacionados al sector sanitario. Para ello, en la investigación presentamos la base teórica y los antecedentes como soporte cognitivo, donde permiten enfatizar científicamente las variables y problema planteado en relación a las teorías encontradas.

Por ello, desde el punto de vista práctico, por medio de los resultados que se han obtenido, se llega demostrar si una gestión del talento humano adecuado favorece a la gestión sanitaria y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, garantizando un correcto liderazgo, trabajo en equipo, motivación, responsabilidad profesional, satisfacción laboral y por ende un óptimo desempeño, reflejado en una alta calidad de atención y el logro de la cobertura sanitaria local.

Finalizamos con la justificación metodológica recalcando que los instrumentos que se utilizan son confiables y válidos, por ende, pueden ser utilizados en investigaciones posteriores interesadas al tema de la gestión del talento humano y el desempeñar de las enfermeras en su centro de labores.

Por lo planteado, el objetivo principal del actual estudio fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022. Prosiguiendo el esquema establecido en los problemas, los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal del desempeño del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Por lo expuesto, la hipótesis general de la investigación fue: H1: Existe influencia en la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022, H₀: No existe influencia en la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022. Continuando con el esquema planteado en los problemas, las hipótesis específicas son: H1: Existe influencia en la gestión del talento humano en las dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022, H₀: No existe influencia en la gestión del talento humano en las dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

I. Marco teórico

Acerca de los antecedentes internacionales, Sopiah et al. (2020), en Indonesia realizaron un estudio con el propósito de examinar como se relaciona la gestión del talento con el compromiso del trabajador y su impacto en el desempeño de las enfermeras en Indonesia. Estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; donde se aplicaron instrumentos válidos y confiables a 386 enfermeros, encontrándose como resultado un nivel de correlación significativo, positivo y fuerte entre variables ($P_{xy} = 0.678$), concluyendo la existencia de una asociación fuerte y directa en cuanto a las variables. Almaaitah et al. (2020), en Canadá ejecutaron un estudio con el propósito de conocer los efectos de la gestión del talento en el recurso humano en la mejora del desempeño organizacional. Estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; donde utilizaron instrumentos validados a 385 empleados, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo y positivo entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional ($p < 0.591$, $\beta = 2.241$). Se concluye que existe asociación directa entre variables.

Sumado a ello, Arop, Owan y Madukwe (2019), en Nigeria plantearon una investigación con el propósito de establecer la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral docente en las escuelas secundarias. Estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y de corte trasversal; donde utilizaron instrumentos validados a 432 docentes, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo y positivo entre la gestión de recursos humanos y el desempeño ($p < 0.05$, $r = 0.538$), concluyendo la existencia de una asociación fuerte y directa en cuanto a las variables. Zeb et al. (2018), en Pakistan realizaron una investigación con la finalidad de determinar la asociación entre las prácticas de gestión de capital humano y desempeño laboral. Estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y de corte trasversal; donde utilizaron instrumentos validados a 272 personas, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo y positivo entre la gestión de capital humano y el desempeño ($p < 0.005$, $p = 0.635$), concluyendo la existencia de una asociación directa en cuanto a las variables.

Como último antecedente internacional, Castro y Delgado (2020), en México realizaron un estudio con el propósito de establecer las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. Estudio cuantitativo, descriptivo y trasversal; donde se utilizaron instrumentos validados a 70 personas, encontrándose como resultado que existe una correlación aceptable entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral (67.1%). Se concluye que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral.

En relación a los antecedentes nacionales, Blacido (2021), realizó un estudio con el objetivo de determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño en las enfermeras de un hospital nacional en el Callao. Estudio básico, cuantitativo, correlacional, descriptivo y de corte trasversal; en la que utilizaron instrumentos validados a 70 enfermeras, encontrándose como resultado la ausencia de relación entre variables estudiadas ($p = 0.187 > 0.05$), concluyendo que no existe relación entre variables. Campos y Torres (2019), realizaron una investigación con el propósito de determinar cómo se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño de enfermeras de un hospital. Estudio básico, cuantitativo, correlacional, descriptivo y de corte trasversal; donde se emplearon instrumentos válidos y confiables a 32 enfermeras, encontrándose como resultado que un nivel

correlacional significativo, positivo y moderado entre variables ($p=0.000$, $Rho=0.433$), concluyendo que existe asociación directa y moderada entre variables.

Sumado a ello, Bonilla (2019), realizó un estudio con el propósito de identificar como se relaciona la gestión de talento humano y el desempeño de las enfermeras del Hospital Referencial Ferreñafe. Estudio básico, cuantitativo, correlacional, descriptivo y de corte transversal; en la cual utilizaron instrumentos validados a 30 enfermeras, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo, positivo y moderado entre variables ($p=0.000$, $Rho=0.590$), concluyendo la existencia de una asociación moderada y positiva en cuanto a las variables. Condezo (2018), realizó un estudio con la finalidad de identificar cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño. Estudio correlacional, cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; en la cual se aplicaron instrumentos válidos y confiables a 113 trabajadores de salud, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo, positivo y moderado entre variables ($p=0.000$, $Rho = 0.446$), concluyendo la existencia de una asociación moderada y directa en cuanto a las variables.

Como otro antecedente nacional, Reyes (2018), propuso una investigación con el propósito de establecer cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño del personal de salud del Centro Materno Infantil Santa Luzmila I. Estudio hipotético deductivo, cuantitativo, correlacional, descriptivo y transversal; donde se utilizaron instrumentos validados a 70 profesionales sanitarios, encontrándose como resultado un nivel correlacional significativo, positivo y fuerte entre variables ($p=0.000$, $Rho = 0.842$), concluyendo la existencia de una asociación fuerte y directa en cuanto a las variables.

A continuación se hace mención a la Gestión del Talento Humano, para ello se señala en un primer momento el modelo teórico denominado Teoría de los Sistemas, la cual es definida como un apartado específico de la denominada teoría general de sistemas propuesta por Ludwing von Bertalanffy, el cual propone 3 premisas fundamentales: los sistemas se encuentran existiendo dentro de otros sistemas, todo sistema es considerado abierto y cada función que desempeña depende sus estructuras (Chiavenato, 2007).

Por ende, la mencionada teoría se introduce como parte de la teoría administrativa de tal manera que sintetiza e integra teorías anteriores que no tuvieron éxito, el desarrollo y operacionalización de ideas, y los resultados exitosos de dicha teoría en otras ciencias, permitiendo reconceptualizar los hechos dentro de una situación global mediante la interrelación y la integración (Chiavenato, 2007).

Ludwing (como se citó en Chiavenato, 2007) señala que todo sistema se considera como la agrupación de unidades que de forma recíproca se han relacionado, el cual tiene uno o varios objetivos o propósitos, además de tener una base global o total, es decir, una actuar o accionar que genere un cambio en alguna unidad generará una serie de cambios en otra u otras unidades.

En relación a ello, Ludwing (como se citó en Chiavenato, 2007) señala que el concepto de sistema es aplicable a una organización, debido a que es una agrupación de partes o áreas que se relacionan entre sí, que laboran e interaccionan entre ellas de forma armoniosa con la finalidad de conseguir un propósito específico para la organización y sus participantes.

Siguiendo este modelo, Chiavenato (2011) señala que la gestión del talento humano es la agrupación de políticas, prácticas y normativas que permiten gerenciar responsabilidades relacionadas a recurso humano, mediante el aplicativo de procesos en los cuales se recluta, selecciona, capacita, recompensa y evalúa el desempeño, siendo el autor base considerado para el presente estudio.

De la misma manera, Briones y Gonzales (2018) mencionan a la gestión de talento humano como la clave para poder conseguir el equilibrio que se requiere entre las demandas de desarrollo de un estado y los aportes que fortifican los diferentes profesionales, y Gaspar (2021) define gestión de talento humano como aquel proceso de dirección o estrategia que puede generar un valor adicional a la organización, sin embargo estos procesos puedan afectar de forma negativa o positiva, por lo que es necesario realizar eficientemente las funciones asignadas.

La gestión del talento humano es una de los procesos determinantes en todas las organizaciones laborales, por lo que es de vital importancia tener en cuenta una serie de factores al momento de poder ejecutar las acciones como para

poder monitorizarlas. Para ello, bajo la Teoría de los sistemas, Chiavenato plantea 6 procesos o dimensiones que integran la gestión del talento humano: Procesos que integran personas, Procesos que organizan personas, Procesos que desarrolla personas, Procesos que retienen personas, Procesos que recompensan personas y Procesos que auditan personas (Barriga y Cortez, 2021).

Al respecto, la admisión de las personas comprende la primera etapa de la gestión del talento, la cual se inicia con el reclutamiento, haciendo un llamado a los candidatos por medio de una oferta de puestos de trabajo. Después de ello, se continúa con el siguiente flujo denominado selección del personal, donde la organización elige al personal según las necesidades del puesto de trabajo y las competencias que acredita el candidato (Chiavenato, 2020).

Es decir, los procesos para integrar personas son aquellos procesos en los cuales se incluyen nuevos integrantes a la organización, es decir, son los procesos en los que la institución se abastece o provee de personal. Así mismo, se considera el reclutamiento y la selección de personas (Bendezú, 2019).

La segunda etapa es la organización de las personas, la cual radica en la cultura organizacional de cada institución la cual es particular e independiente, por lo que cada personal aprende una forma peculiar de manejar los posibles eventos que se puedan presentar en el trabajo (Chiavenato, 2020).

Por ende, los procesos orientados a organizar a las personas son aquellos donde se diseñan las actividades que los integrantes de la organización desarrollarán, de tal manera que oriente y acompañe al personal para su óptimo desempeño. Así mismo considera el diseño organizacional en relación a los puestos, análisis y descripción de cada uno de ellos, así como el lugar donde se desempeñarán y la evaluación del mismo (Huiman y Valdivia, 2022).

La tercera etapa es la compensación de las personas, la cual representa todos los procesos orientados a la recompensa o reconocimiento del personal con el objetivo de motivar e incentivar a dicho trabajador, de tal forma que refleje ser retribuido y reconocido por la organización (Chiavenato, 2020).

En relación a ello, en esta etapa se considera a aquellos procesos relacionados a los incentivos que se otorgan a las personas de la organización para

lograr que las necesidades de cada persona puedan satisfacerse. Asimismo, considera las remuneraciones, recompensas y prestaciones sociales ofrecidas (Quiroz, 2019).

La cuarta etapa es el desarrollo de personas, la cual se fundamenta en el aprendizaje continuo y cambio conductual entre el personal y la organización, para lo cual la capacitación es un elemento trascendental en las actividades propuestas dentro de su desarrollo organizacional (Chiavenato, 2020).

Es decir, es el conjunto de procesos orientados a capacitar y de esta manera favorecer el desarrollo personal y profesional. Asimismo, considera, la formación y desarrollo, la forma administrativa cognitiva y competente, y los programas de comunicación, conformidad y cambios, así como el aprendizaje y el desarrollo de carreras (Phoccohuanca et al., 2020).

La quinta etapa es la retención de las personas, la cual se fundamenta en brindar un ambiente psicológico, físico y social de labor segura y agradable, garantizando la cooperatividad y respeto entre todo el personal, con la finalidad de concretar un nexo familiar entre el trabajador y la organización (Chiavenato, 2020).

De esa forma, se considera a aquellos procesos que fomentan la condición ambiental y psicológica de forma satisfactoria en el desarrollo de actividades del personal. Además, involucra el clima laboral, la parte administrativa de la cultura de la organización, la higiene, la disciplina, las relaciones sindicales, la calidad de vida y la seguridad (Oseda et al., 2019).

La sexta etapa es la evaluación de las personas, la cual se fundamenta en la medición del rendimiento del personal en base a las expectativas que presente la organización, con la finalidad de reconocer debilidades y fortalezas, incremento salarial y monitoreo del desempeño laboral (Chiavenato, 2020).

Dichos procesos son aquellos que se orientan a realizar el seguimiento y monitoreo de las acciones que desarrolla el personal con el fin de constatar los resultados finales. Asimismo, incluyen la base de datos de la institución y su sistema de información administrativa (Flores, 2019).

De la misma manera, se conceptualiza el desempeño laboral iniciando con el modelo teórico propuesto por Campbell (citado por Salgado y Cabal, 2011) y denominado Modelo de desempeño laboral de Campbell, el cual lo define como todo comportamiento o conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal que se encuentra bajo el control de la persona y que se gradúa según sus habilidades y los objetivos de la organización.

Al respecto, Campbell (citado por Bautista et al, 2020) propuso 8 componentes esenciales que conforman el desempeño laboral con la finalidad de poder describirlos de manera estructurada y diferenciada en los diferentes trabajos, siendo esencial comprenderlos y entender su impacto en el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.

Dicho ello, el primer elemento se define como el dominio de tareas específicas, entendido como aquellas capacidades que posee el individuo para cumplir con la actividad asignada. Las habilidades en tareas no asignadas es el siguiente componente y se entiende como aquellas actividades que no son relacionadas a la actividad asignada por la organización pero son esperadas por ella, el siguiente elemento es la comunicación oral y escrita, entendida como aquellas habilidades sociales que poseen los trabajadores al desenvolverse en cualquier momento y el cuarto elemento es el mantenimiento de la disciplina personal, entendida como aquellas normas que evitan una conducta negativa en la organización (Bautista et al, 2020).

El quinto componente es la facilitación del rendimiento en equipo, entendido como la capacidad de liderazgo en conducir al equipo al cumplimiento de la meta de la organización, el sexto elemento es la supervisión, entendida como una medida de control y monitoreo sobre las actividades realizadas, el séptimo elemento señala a la administración, donde enfatiza en las conductas dirigidas a integrar y solucionar los problemas que suscitan en la organización, y por último se menciona a la demostración del esfuerzo, entendido como la capacidad de entrega y dedicación del trabajador (Bautista et al, 2020).

En ese sentido, Chiavenato (2009) señala que el desempeño laboral es la agrupación de comportamientos que desarrollan las personas y que son

fundamentales en el logro de los objetivos de la organización, enfatizando que un adecuado desempeño laboral representa una de las fortalezas más importantes en la estructura de una organización, siendo considerado el autor base de dicha variable para el actual estudio.

Otros autores mencionan que el desempeño en el trabajo es el grado que alcanza el trabajador por medio del desarrollo de sus acciones en la organización en base a sus metas y en determinado tiempo. Además, se caracteriza por el conjunto de habilidades, cualidades y necesidades de cada trabajador que interacciona con el ambiente laboral en relación a organización, interacción con las personas y medio ambiente (Zuta, Castro y Zela, 2018).

Robbins (citado en Paz, 2020), menciona que el desempeño laboral es la integración de competencias cognitivas, actitudinales, empíricas, sentimentales, motivacionales y personales que de manera conjunta favorecen el logro de las metas y objetivos organizacionales, en relación a la misión y visión de la institución

Mejillón (citado en Bohórquez et al., 2020), señala que el desempeño laboral es aquel factor que refleja el rendimiento laboral de las personas de una organización, y que al evaluarlo se logra identificar fortalezas y debilidades de la actividad laboral de las personas que laboran en todas las áreas de la institución.

Para ello, se considera que el desempeño laboral en el personal sanitario puede mejorar si se realiza un monitoreo objetivo y oportuno, se le ofrecen salarios aceptables, se le brindan incentivos económicos y académicos, se mejora la infraestructura laboral y se imparte un clima organizacional favorable, los cuales representan oportunidades de mejora en la productividad, competencias y calidad de servicio que ofrece el personal sanitario (Quintana y Tarqui, 2020).

Por otro lado, el desempeño laboral es considerado como el producto final de las actividades desarrolladas por la persona en su centro de labores. Asimismo, cuando se hace mención a desempeño es necesario tener en cuenta conceptos como actitudes, valores y habilidades que presenta el trabajador cuando desarrolla sus actividades. De forma paralela, es importante comunicar a los trabajadores las metas y objetivos de la institución, de tal manera que su desempeño responda a

dichas metas planteadas y favorezcan oportunidades de mejora para el trabajador y la organización (Chenet et al. 2019).

Según lo mencionado, Chiavenato (2009) menciona que el desempeño es un proceso sistémico donde el trabajador realiza un conjunto de actividades dentro de la organización en función a metas y resultados, por medio de competencias y potencial de desarrollo. Al respecto, señala una serie de factores o criterios que van a influenciar en cómo se desempeña el trabajador, dentro de los cuales menciona a la responsabilidad, la motivación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la formación y desarrollo personal.

La motivación es aquel sentimiento que influye en los comportamientos de las personas con el fin de favorecer sus fortalezas. En relación a la actividad laboral, la motivación representa una de las oportunidades de mejora que influye positivamente en los trabajadores y por ende favorece a la organización en poder alcanzar sus objetivos. Asimismo, se menciona una adecuada motivación laboral favorece una satisfacción laboral y en consecuencia permite ofrecer unas atenciones de calidad (Peña y Villón, 2018).

Así mismo, la motivación laboral es el conjunto de factores internos que orienta y conduce las ideas, conductas y comportamientos, en el quehacer laboral de los trabajadores, de tal manera que gradúa o intensifica el comportamiento del trabajador en la organización (Marin y Placencia, 2017).

Por otro lado, se menciona que la motivación es un factor necesario para toda persona al momento de alcanzar sus metas propuestas a corto o largo plazo propuestos, siendo el trabajo uno de los ambientes donde la persona necesita de condiciones internas y externas para motivarse y de esta manera desarrolle actividades laborales de forma óptima y cumpla con las metas planteadas por la institución (Pizarro et al., 2019).

La responsabilidad se define como el cumplimiento de compromisos y objetivos que realiza una persona mediante la autodisciplina y la organización, es decir, es cumplir con las actividades u obligaciones propuestas mediante una adecuada toma de decisiones. Así mismo, representa el cuidado personal y grupal, en razón a la confianza depositada por el resto de personas dentro de la actividad

laboral, evidenciando un compromiso consigo mismo y con los demás (Rodríguez, 2020).

El liderazgo es la habilidad social de poder influenciar en un conjunto de personas con el objetivo de lograr un objetivo o meta, es decir, representa aquel proceso en el cual una persona logra influenciar a un grupo de personas con el propósito de que todos se encaminen en un objetivo en común. Podemos decir, el liderazgo es “la habilidad de una persona de influenciar en otras, motivándolos y facilitando su participación en el logro de metas y objetivos institucionales” (Castillo et al., 2019).

Otros autores mencionan que el liderazgo se da como “aquellas influencias interpersonales que se dan en otras personas con el fin de que se alcancen los objetivos y metas institucionales donde se desempeñan”. Por ende, el liderazgo es aquel proceso en el cual una persona influye de forma favorable en las personas y en el grupo, por medio de una conducta motivacional y una actitud positiva, con el fin de encaminarlos a las metas y objetivos institucionales (Hernández, Duana y Polo, 2021).

El trabajo en equipo se entiende como aquella actividad coordinada, conjunta e interdependiente que realiza un grupo de personas con un fin en común. En relación a ello, cada integrante del equipo representa un factor fundamental en el cumplimiento de las metas, lo cual es ser reconocido por el integrante del equipo y los demás. Asimismo, todos los integrantes deben coordinar continuamente basándose en las normas de la institución de tal manera que el progreso de la actividad es fundamentado y orientado a una meta específica y un objetivo semejante (Rapiman et al., 2020).

Al respecto, el trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente donde todas las personas que realizan una actividad tienen una función determinada y diferenciada, con el objetivo de poder alcanzar una meta en común. Es decir, el trabajo en equipo se desarrolla como una actividad multidisciplinaria, donde cada uno contribuye de forma individual para el bienestar grupal (Tamayo et al., 2017).

En relación a la formación y desarrollo personal, se menciona que el término capacitación es uno de los métodos que permite el logro de estas actividades. Por

lo expuesto, el desarrollo personal representa una de los factores fundamentales en la optimización de competencias cognitivas, actitudinales y personales, que beneficia el desarrollo de habilidades y minimizan las debilidades que posee la persona. Es por ello, que aquellas personas que inicien y desarrollen estas actividades evidencian conductas favorables en el desarrollo de actividades diarias en el campo laboral, demostrando una conducta motivacional y evaluativa (Bohrt, 2000).

La evaluación de desempeño laboral es considerada como una herramienta de gestión dentro de toda organización, la cual debe realizarse de forma periódica y sistemática a todos los trabajadores de una institución con la finalidad de identificar las diferentes habilidades que posee cada trabajador, en un contexto de fortalecer la eficacia, eficiencia y efectividad de las actividades realizadas por la persona en la organización (Alvarez et al., 2018).

Es así que la evaluación del desempeño se considera como una revisión y evaluación personal y grupal, que permite el planteamiento de nuevas metas, objetivos y procesos que incrementen la capacidad del trabajador, además, brinda información real y actualizada del rendimiento de los trabajadores, lo cual permite un análisis de la productividad organizacional (Guartán y Torres, 2019).

Así mismo, poder evaluar el desempeño tiene como propósito: describir a los evaluados como se encuentran desarrollando sus actividades en la organización, reconociendo sus logros, fortalezas, debilidades y conductas relacionadas a su quehacer diario; así como refleja el avance de los indicadores en relación a los objetivos y metas de las organizaciones. En lo académico, permite identificar el nivel de conocimiento y práctica que cuentan las personas en relación a las actividades desarrolladas y en cuanto a lo económico, permite conocer las pretensiones salariales (Rivero, 2019).

II. Metodología

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El actual estudio presenta un tipo de investigación básica debido a que se fundamentará en teorías propuestas en el transcurso de los años, las cuales permitirán se formule la situación problemática en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño de la enfermera, y de esta manera se puedan proponer recomendaciones en relación a las variables mencionadas que beneficien a los pacientes y las enfermeras (Hernandez et al., 2014).

Se presenta un enfoque cuantitativo, ya que la información recolectada será cuantificada con el fin de poder describir las variables de estudio: gestión del talento humano y desempeño de las enfermeras (Tamayo, 2008).

Diseño de investigación

El actual estudio propone un diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Se identifica como no experimental en relación a que no se manipulará ninguna de las variables: gestión del talento humano y desempeño laboral. Es transversal, debido a que la información se recolectará en un periodo determinado y correlacional – causal puesto que examina la relación entre las variables de estudio mencionadas (Arias, 2012).

2.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Es la agrupación integral de procesos y actividades que integra, organiza, recompensa, desarrolla, retiene y evalúa a las personas, con el fin de ofrecer habilidad y competencia a la institución (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

En cuanto a la medición de la gestión de talento humano se empleó el cuestionario de gestión de talento humano elaborado por Soto (2016) fundamentado en la teoría de Chiavenato (citado por Soto, 2016) y adaptado por Ognio (2019). Dicho cuestionario cuenta con 42 ítems distribuidos en 6 dimensiones: (a) Procesos para integrar, donde hacen referencia a la convocatoria, el perfil laboral y la selección, y comprende 8 reactivos (b) procesos para organizar, en donde refieren a la inducción laboral, el modelo del trabajo y el trabajo en equipo, y comprende 8 reactivos (c) procesos para recompensar, donde mencionan al reconocimiento de desempeño, el estímulo económico y las prestaciones y servicios, y comprende 7 reactivos (d) procesos para desarrollar, donde señalan a la capacitación, el desarrollo de personas y el desarrollo de habilidades, y comprende 7 reactivos (e) procesos para retener, donde se mencionan al ambiente laboral, las relaciones con los empleados, la higiene y seguridad, y comprende 6 reactivos (f) los procesos para auditar personas, donde señalan al monitoreo, el acompañamiento y la evaluación, y comprende 6 reactivos (Ver Anexo 1).

Indicadores

Convocatoria, selección, perfil laboral, inducción laboral, trabajo en equipo, modelo del trabajo, reconocimiento de desempeño, prestaciones y servicios, estímulo económico, desarrollo de personas, capacitación, ambiente laboral, desarrollo de habilidades, higiene y seguridad, monitoreo, relaciones con los empleados, acompañamiento y evaluación.

Escala de medición

Ordinal.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es el conjunto de conductas o comportamientos que desarrollan las personas que laboran en una organización y que son fundamentales en el cumplimiento de las metas de dicha entidad, enfatizando que un adecuado desempeño representa una de las fortalezas más importantes en la estructura de una organización (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

Para medir el desempeño laboral se empleará el cuestionario de desempeño laboral humano elaborado por Pastor (2018) y adaptado por Machacuay y Vera (2020). Dicho cuestionario cuenta con 28 ítems distribuidos en 4 dimensiones: (a) Motivación integrar, donde hacen referencia a la creatividad, logros alcanzados, la retroalimentación, la motivación, la evaluación laboral, el cumplimiento de tareas, el desempeño y comprende 6 reactivos (b) responsabilidad, en donde refieren al trabajo en horario, la independencia laboral, el trabajo metódico y ordenado, la puntualidad, la responsabilidad ante una problemática, la responsabilidad laboral, los reportes oportunos, el cumplimiento de objetivos, y comprende 8 reactivos (c) liderazgo y trabajo en equipo, donde mencionan a la anticipación a problemáticas, la reacción efectiva y calmada, el responde ante dudas, el respeto a compañeros, el respeto a las ideas, el desarrollo de capacidades, la implementación de nuevas metodologías, la preparación para cambios, y comprende 8 reactivos (d) formación y desarrollo personal, donde señalan a la promoción de capacitaciones, el desarrollo profesional, el desarrollo personal, los resultados obtenidos y la preparación laboral, y comprende 5 reactivos (Ver Anexo 1).

Indicadores

Trabajo en horario, independencia laboral, trabajo metódico y ordenado, puntualidad, responsabilidad ante una problemática, responsabilidad laboral, reportes oportunos, cumplimiento de objetivos, anticipación a problemáticas, reacción efectiva y calmada, responde ante dudas, respeto a compañeros, respeta las ideas, desarrollo de capacidades, implementa nuevas metodologías, preparación para cambios, promoción de capacitaciones, desarrollo profesional , desarrollo personal, resultados obtenidos y preparación laboral.

Escala de medición

Ordinal.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población lo conforman 175 enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización de un Hospital nivel III de Lima en el año 2022.

Criterios de inclusión:

En cuanto a los criterios de inclusión tenemos, enfermeras con condición laboral nombrado o por contrato, de ambos sexos, que realicen labor asistencial en los servicios de hospitalización de un Hospital nivel III de Lima, que aceptan participar en el estudio previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

En cuanto a los criterios de exclusión, son excluidos todos los licenciados en enfermería que se encuentren de licencia o en trabajo remoto.

2.3.2 Muestra

Para la obtención de la muestra se aplicó la fórmula para muestras finitas, obteniéndose un total de 120 enfermeras como muestra.

2.3.3 Muestreo

La técnica de muestreo fue no probabilístico, es decir, las elecciones de las enfermeras fueron por razones relacionadas a las características y el contexto de la investigación (Tamayo, 2008).

2.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis lo representa las licenciadas en enfermería, que conforman la población de estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnicas

La técnica para poder recolectar la información del presente estudio es la encuesta. Técnica que tiene como finalidad obtener datos de manera estructurada de las ideas u opiniones de los participantes sobre la temática a investigar (Valderrama, 2015).

2.4.2 Instrumentos

Para el presente estudio se aplicó dos instrumentos, el primero es un cuestionario orientado a medir la gestión del talento humano en enfermeras elaborado por Soto

(2016) y adaptado por Ognio (2019), y el segundo cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral en enfermeras, elaborado por Pastor (2018) y adaptado por Machacuay y Vera (2020). (Los instrumentos, validez y confiabilidad se encuentran en los anexos 3, 4 y 5)

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de gestión de talento humano
Autor: Soto (2016)
Adaptado por: Ognio (2019)
Dimensiones: Procesos para organizar a las personas,
Procesos para integrar personas,
Procesos para desarrollar a las personas,
Procesos para recompensar a las personas,
Procesos para auditar a las personas,
Procesos para retener a las personas.
Baremos: Ineficaz (42-97)
Medianamente eficaz (98-153)
Eficaz (154-210)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral
Autor: Pozo (2018)
Adaptado por: Machacuay y Vera (2020)
Dimensiones: Responsabilidad,
Motivación,
Formación y desarrollo personal,
Liderazgo y trabajo en equipo.
Baremos: Bajo (28-55)
Medio (56-83)
Alto (84-112)

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad del instrumento que mide Gestión del talento humano

Para establecer la validez de contenido del instrumento se sometió a 03 expertos, encontrándose una validez de contenido aceptable debido a que los expertos dieron su opinión de aplicable. (Ver anexo 4)

En relación a la confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 15 participantes para determinar la consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, encontrándose una excelente confiabilidad (0.947), por lo que se considera que el instrumento es confiable y se pueden aplicar. (Ver anexo 4)

Validez y confiabilidad del instrumento para medir Desempeño laboral

Para establecer la validez de contenido del instrumento se sometió a 5 expertos, encontrándose una validez de contenido aceptable debido a que los expertos dieron su opinión de aplicable. (Ver anexo 4)

En relación a la confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 18 participantes para determinar la consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, encontrándose una excelente confiabilidad (0.865), por lo que se considera que el instrumento es confiable y se pueden aplicar. (Ver anexo 4)

2.5 Procedimientos

En relación a la ejecución del estudio de campo se coordinó con la Dirección general del Hospital Nivel III el permiso de acceso, con copia al jefe de la Oficina de Investigación y Docencia, la jefa del Dpto. de Enfermería y la Jefa de Hospitalización, de tal forma que se autorizó la aplicación de los cuestionarios a las enfermeras que participarán del estudio según los criterios de exclusión e inclusión. Según el cronograma, los cuestionarios fueron aplicados a los enfermeros de forma virtual y fuera de su horario laboral. Antes de aplicar los instrumentos, se explicó el objetivo del estudio y se entregó el consentimiento informado a las enfermeras para la aceptación de su participación.

La recolección de datos se ejecutó durante el mes de junio del año 2022 y se realizó durante los turnos que laboraban las licenciadas en enfermería previa coordinación. El llenado de cada cuestionario tuvo un tiempo aproximado de 15 a

20 minutos como promedio. Al finalizar el cuestionario se verificó su correcto llenado para evitar posibles sesgos y se realizó la sumatoria del puntaje total obtenido.

2.6 Método de análisis de datos

Para analizar estadísticamente la información de las variables de investigación se formuló una matriz de base de datos que evidenció la recolección de información. Asimismo, se realizó un control de calidad de los datos recolectados para evitar posibles sesgos, y una vez verificados, se procedió a realizar el análisis descriptivo como frecuencias absolutas, los cuales se clasificaron según dimensiones de las variables, y se propuso tablas y figuras para un mejor entendimiento. Asimismo, se aplicó la estadística inferencial por medio de la aplicación de estadísticos de asociación y regresión logística ordinal entre variables.

2.7 Aspectos éticos

Con la finalidad de considerar y aplicar la ética de investigación durante todo su proceso, el estudio aplicó los siguientes principios éticos:

Autonomía: Todo los que participaron de la investigación lo realizaron voluntariamente y fue reflejado por medio de la aceptación de su participación con el consentimiento informado, donde se detalla el objetivo de estudio y el objeto de su participación.

No maleficencia: Durante el desarrollo de la investigación no se realizó ninguna actividad que pueda generar algún daño a las personas que participan del estudio.

Confidencialidad: En relación a la información ofrecida por las enfermeras, ésta fue anónima y los resultados encontrados se presentarán sólo a los profesionales respectivos.

Beneficencia: En relación a este principio, se informará el objetivo y la importancia de la participación de las enfermeras antes que respondan los cuestionarios.

Justicia: En relación a este principio, se seleccionará a los participantes que integrarán el estudio sin criterios de discriminación, con respeto y consideración.

III. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se observa en la tabla 1 que el 96.8% de enfermeras del Hospital de Nivel III, consideran que la gestión del talento humano es medianamente eficaz, sólo el 1.6% la considera como eficaz y el 1.6% restante que es ineficaz. Se constata adicionalmente, que las dimensiones denominadas procesos para organizar, integrar, retener y desarrollar a las personas fueron percibidas por el personal como medianamente eficaz, con valores superiores al 50%. La dimensión para recompensar a las personas fue percibida como la dimensión con más ineficacia con un valor de 70.8%. La dimensión para auditar a las personas fue percibida como la dimensión con mayor eficacia por las enfermeras con un 60%.

Tabla 1

Nivel de gestión de talento humano, según sus dimensiones

	Ineficaz		Medianamente eficaz		Eficaz		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión de talento humano	2	1.6	116	96.8	2	1.6	120	100.0
Procesos para integrar personas	7	5.8	81	67.5	32	26.7	120	100.0
Procesos para organizar a las personas	2	1.6	86	71.7	32	26.7	120	100.0
Procesos para recompensar a las personas	85	70.8	33	27.5	2	1.7	120	100.0
Procesos para desarrollar a las personas	2	1.6	77	64.2	41	34.2	120	100.0
Procesos para retener a las personas	7	5.8	63	52.5	50	41.7	120	100.0
Procesos para auditar a las personas	0	0	48	40.0	72	60.0	120	100.0

En la tabla 2 se constata que el 80.8% de enfermeras del Hospital de Nivel III, consideran su desempeño laboral en un nivel medio, el 19.2% la considera como alto y ninguna enfermera considera un desempeño bajo. Se observa, además, que las dimensiones motivación y responsabilidad del desempeño laboral fueron percibidas en un nivel medio, con valores superiores al 60%. Las dimensiones liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal fueron percibidos

como las dimensiones con un desempeño laboral alto, con valores de 55.8% y 51.7 respectivamente.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral, según sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño laboral	0	0	97	80.8	23	19.2	120	100.0
Motivación	27	22.5	84	70.0	9	7.5	120	100.0
Responsabilidad	2	1.7	73	60.8	45	37.5	120	100.0
Liderazgo y Trabajo en equipo	0	0	53	44.2	67	55.8	120	100.0
Formación y desarrollo personal	0	0	58	48.3	62	51.7	120	100.0

4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que los resultados encontrados con cuenta con una distribución de tipo normal (ver anexo 5), se considera el uso y aplicación de la prueba estadística denominada Regresión Logística Ordinal para identificar la dependencia de la variable dependiente (desempeño laboral) en relación a la variable independiente (gestión de talento humano). Se empleó la prueba de regresión logística, debido a que los datos encontrados son de tipo cualitativo ordinal y para su análisis se consideró el reporte del software SPSS 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

En la tabla 3 se plasman los resultados del análisis de regresión logística ordinal utilizada para realizar el contraste de la hipótesis general. La información emitida por el aplicativo SPSS 25, detalla que el nivel de desempeño laboral no depende de la gestión del talento humano; de acuerdo al Chi cuadrado = 1.735 y p-valor = .420 > $\alpha = .05$. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis planteada, es decir que la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital de Nivel III.

Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Hp: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

α : .05 (95% de confianza = significativo)

Decisión: Si p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si p-valor (sig) $\leq \alpha$, rechazo la hipótesis nula (acepto la Hp)

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral

	Chi-cuadrado	Contraste de razón de verosimilitud			
		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del talento humano	1.735	2	.420	Cox y Snell	.014
				Nagelkerke	.023
				MvFadden	.015

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se presentan los resultados del análisis de regresión logística ordinal utilizada para el contraste de la hipótesis específica 1. La información emitida por el aplicativo SPSS 25, detalla que el nivel de desempeño laboral en su dimensión motivación depende de la gestión del talento humano; de acuerdo al Chi cuadrado = 6.247 y p-valor = .044 < α = .05. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula, es decir que la gestión del talento humano influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. La prueba de pseudo R cuadrado, presenta un coeficiente de Nagelkerke = .064, evidenciando que la variable predictora gestión del talento humano influye solo en un 6.4% sobre el nivel de desempeño laboral en su dimensión motivación en las enfermeras de un Hospital de Nivel III.

Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Hp: La gestión del talento humano influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

α : .05 (95% de confianza = significativo)

Decisión: Si p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si p-valor (sig) $\leq \alpha$, rechazo la hipótesis nula (acepto la Hp)

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión motivación del desempeño laboral

	Chi-cuadrado	Contraste de razón de verosimilitud			
		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del talento humano	6.247	2	.044	Cox y Snell	.051
				Nagelkerke	.064
				MvFadden	.033

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se presentan los resultados del análisis de regresión logística ordinal utilizada para el contraste de la hipótesis específica 2. La información emitida por el aplicativo SPSS 25, explica que el nivel de desempeño laboral en su dimensión responsabilidad depende de la gestión del talento humano; de acuerdo al Chi cuadrado = 5.127 y p-valor = .077 $> \alpha = .05$. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis planteada, es decir que la gestión del talento humano no influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III.

Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Hp: La gestión del talento humano influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

α : .05 (95% de confianza = significativo)

Decisión: Si p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si p-valor (sig) $\leq \alpha$, rechazo la hipótesis nula (acepto la Hp)

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral

	Chi-cuadrado	Contraste de razón de verosimilitud			
		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del talento humano	5.127	2	.077	Cox y Snell	.042
				Nagelkerke	.054
				MvFadden	.029

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se evidencian los resultados del análisis de regresión logística ordinal empleada para el contraste de la hipótesis específica 3. La información emitida por el aplicativo SPSS 25, señala que el nivel de desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo depende de la gestión del talento humano; de acuerdo al Chi cuadrado = 6.713 y p-valor = .035 < α = .05. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula, es decir que la gestión del talento humano influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. La prueba de pseudo R cuadrado, señala un coeficiente de Nagelkerke = .073, mostrando que la variable predictora gestión del talento humano influye solo en un 7.3% sobre el nivel de desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo en el personal de enfermería de un Hospital de Nivel III.

Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Hp: La gestión del talento humano influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

α : .05 (95% de confianza = significativo)

Decisión: Si p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si p-valor (sig) $\leq \alpha$, rechazo la hipótesis nula (acepto la Hp)

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral

	Chi-cuadrado	Contraste de razón de verosimilitud			
		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del talento humano	6.713	2	.035	Cox y Snell	.054
				Nagelkerke	.073
				MvFadden	.041

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 7 se presenta el resultado del análisis de regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis específica 4. El reporte emitido por el programa SPSS 25, explica que el nivel de desempeño laboral en su dimensión formación y desarrollo personal depende de la gestión del talento humano; de acuerdo al Chi cuadrado = 5.964 y p-valor = .051 $> \alpha = .05$. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis planteada, es decir que la gestión del talento humano no influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III.

Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

Hp: La gestión del talento humano influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Nivel III. Lima, 2022.

α : .05 (95% de confianza = significativo)

Decisión: Si p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si p-valor (sig) $\leq \alpha$, rechazo la hipótesis nula (acepto la Hp)

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral

	Chi-cuadrado	Contraste de razón de verosimilitud			
		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del	5.962	2	.051	Cox y Snell	.048
talento				Nagelkerke	.065
humano				MvFadden	.036

IV. DISCUSIÓN

Seguidamente se plantean las discusiones del estudio, evidenciando de manera inicial los resultados descriptivos de cada variable, y luego el análisis de la información en relación al contraste de los resultados encontrados con la bibliografía nacional e internacional, y por último se menciona las limitaciones más resaltantes.

En dicha situación, es notoria la implicancia de factores que pueden influenciar el desempeño laboral de las enfermeras de en un hospital nivel III, motivo por el cual el presente estudio se planteó como objetivo, el determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de dichos profesionales, sin embargo se comprobó en la hipótesis general de estudio mediante el análisis de regresión ordinal que la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de las enfermeras, de acuerdo al Chi cuadrado = 1.735 y p-valor = .420 > α = .05.

En relación a las hipótesis específicas se encontró que la variable predictora gestión del talento humano influye en un 6.4 % sobre la dimensión motivación del desempeño laboral de las enfermeras y en un 7.3% sobre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral de las enfermeras. Además se encontró que la variable predictora gestión de talento humano no influye en las dimensiones responsabilidad y formación y desarrollo del desempeño laboral, de acuerdo al Chi cuadrado = 5.127 y p-valor = .077 > α = .05. y al Chi cuadrado = 5.964 y p-valor = .051 > α = .05 respectivamente.

La confirmación de que la gestión del talento humano influye en las dimensiones de motivación y liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral, asevera el modelo teórico de Chiavenato (2011). Estos resultados se asemejan con los reportes de Sopiah et al. (2020), acerca del impacto que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las enfermeras, en la cual mencionan que la gestión del talento humano es uno de los desafíos organizacionales que afrontan toda institución en la actualidad, siendo necesario establecerse metas que favorezcan una gestión del talento humano eficaz e identificar esta variable como un indicador de gestión y desarrollo de los trabajadores y la institución. La gestión

del talento humano es un proceso que optimiza las habilidades de los trabajadores, favorece la satisfacción laboral y contribuye a la mejora del desempeño, por lo que es de vital importancia para las instituciones de salud considerar la gesta del talento humano como parte sus procesos de gestión.

Dichos resultados son semejantes con la información encontrada por Almaaitah et al. (2020), en relación a los efectos de la gestión del talento humano en la mejora del desempeño, donde señala que la gestión del talento humano es una de las estrategias que están aplicando gran parte de organizaciones con la finalidad de valorar el recurso humano como recurso valioso y fundamental en el logro de objetivos y la oferta de un servicio de calidad. La gestión del talento humano valora a los profesionales de la salud como eje fundamental en la oferta de servicios de calidad en salud mediante un desempeño óptimo de los profesionales, por lo que es necesario que las gestiones sanitarias incorporen y monitoricen esta importante herramienta de gestión.

De igual manera, los resultados coinciden con los reportes de Arop, Owan y Madukwe (2019), Zeb et al. (2018), y Castro y Delgado (2020), donde señalan la relación directa y significativa entre variables, señalando que la gestión del talento humano actualmente ha reconocido la importancia del capital humano como un recurso diferencial en una organización competitiva y el impacto que genera el reclutar, capacitar, incentivar y monitorear al recurso humano de forma en su desempeño. La gestión del talento humano es un proceso diferenciado que toda institución de salud debe aplicar con la finalidad de categorizarse como una organización sanitaria competitiva que oferta servicios de calidad por medio de profesionales seleccionados, capacitados, motivados y adecuadamente remunerados.

Así mismo, los resultados obtenidos en relación a que la variable predictora gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de las enfermeras y en su dimensión formación y desarrollo personal, coinciden con el reporte de Blacido (2021) quien señala que dicha falta de relación entre ambas variables puede haber sido condicionada a una serie de factores como formación personal, ética profesional y personal, momento circunstancial, contexto de pandemia y tamaño de muestra, sin embargo señala la importancia de la gestión del talento

humano en el desempeño de las enfermeras. El estudio propuesto no encuentra relación entre sus variables principales, sin embargo es necesario considerar la eficacia de la gestión del talento humano en el desempeño de las enfermeras, ya que dichos resultados encontrados pudieron haber sido condicionados a ciertos factores externos al momento de responder los cuestionarios como pudieron ser la formación profesional que presenta cada enfermera, los valores éticos personales y profesionales, las experiencias individuales en relación al campo laboral, las circunstancias al momento de responder los cuestionarios, el estado remunerativo de su actual cargo, las responsabilidades actuales asumidas, la satisfacción laboral, el clima organizacional y el tamaño de muestra menor a otros estudios donde se identificaron resultados opuestos. También se puede presumir que los datos encontrados pueden ser a causa de la ausencia de compromiso que tiene el profesional con la organización ya que dentro de su contrato de labores no se identifica una condición que mencione el cumplimiento de procesos que son ajenos a su profesión como es la gestión del talento humano, así como el monitoreo y supervisión del desempeño laboral.

En general se encontró que casi el 97% de enfermeras consideran la gestión del talento humano como medianamente eficaz. Esta situación es preocupante ya que se identifica que los trabajadores perciben el poco compromiso de la organización en la gestión del recurso humano y su influencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2011). Teniendo en cuenta la propuesta de Barriga y Cortez (2021), se puede considerar que en esta organización las actividades ejecutadas por los gestores del talento humano no consideran al profesional de enfermería como integrantes y partícipes del cambio y la oferta de servicios de calidad, por lo que el logro de los objetivos y metas organizacionales se tornan desorganizados y no planificados.

Respecto a las dimensiones procesos para integrar personas, procesos para organizar personas, procesos para desarrollar personas y procesos para retener a las personas de la gestión del talento humano se encontró que fueron percibidas en más del 52% por el profesional de enfermería en un nivel medianamente eficaz, esto refleja que los procesos mediante el cual se seleccionan, reclutan, orientan, capacitan y brindan un clima organizacional adecuado, son considerados por el

personal de enfermería como procesos que no son llevados de la forma correcta, restringiendo la posibilidad de desarrollo en el profesional de enfermería y por ende en ofertar un servicio con deficiencias y debilidades (Chiavenato, 2011).

De forma similar, la dimensión procesos para recompensar a las personas de la gestión del talento humano fue percibida por casi el 71% del personal de enfermería como ineficaz, reflejando una preocupante situación de la percepción que tienen las enfermeras sobre su remuneración, ya que dicho proceso económico refleja la consideración y el compromiso institucional en recompensar al trabajador en relación a la labor que ejerce en el desempeño de sus funciones (Chiavenato, 2011). En relación a ello, Bendezu (2019) menciona que los incentivos y reconocimientos económicos son factores fundamentales en la motivación de todo trabajador, siendo necesario establecer escalas salariales según el grado de complejidad de cada trabajo, además de tener en cuenta la puntualidad en los pagos y el contexto en el que se desarrolla cada trabajo, por lo que se desprende la importancia de plantear estrategias y políticas en salud que mantengan una escala salarial según el tipo de profesión, especialidad y área de trabajo, con el objetivo de favorecer una adecuada satisfacción en el trabajo, una calidad de vida laboral y por ende un óptimo desempeño.

La principal limitación del estudio se presentó en la ausencia de investigaciones tanto de forma nacional como internacional que haya enfocado su propósito en determinar la influencia de la variable gestión del talento humano en el desempeño laboral en el profesional de enfermería. Ante ello, para realizar el contraste de resultados que se obtuvieron se utilizaron estudios que relacionaron las variables mencionadas.

Una limitación adicional puede mencionarse el contexto situacional en el que se ejecutó el estudio, en función a ello las variables de estudio pueden encontrarse sesgadas por la pandemia, la carga laboral, satisfacción laboral, clima organizacional, condición remunerativa, valores éticos personales, siendo necesario replicar el estudio considerando la ausencia de la mayor cantidad de factores mencionados.

Otra de las limitaciones del estudio fue la aplicación de una muestra no probabilística, motivo por el que no se pueden inferir conclusiones en relación a toda el área de enfermería, por lo que se sugiere ampliar la investigación con una mayor cantidad de participantes y considerando un muestreo de tipo probabilístico y los diferentes que contextos que se presentan en las actividades que desarrolla enfermería.

La relevancia del estudio se evidencia en la información encontrada en relación a la ausencia de influencia entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, y el elevado porcentaje que considera la gestión del talento humano como medianamente eficaz, además de que un alto porcentaje percibe su desempeño laboral en un nivel medio, lo que debe ser considerado por los gestores de la institución con el fin de plantear estrategias como capacitaciones e instrumentos de gestión que favorezcan estos factores de gestión laboral y disminuyan los porcentajes encontrados. Asimismo, el presente estudio puede ser considerado como antecedente de estudio a investigadores que planteen analizar las mismas variables y contrastarlas con otros resultados.

V. CONCLUSIONES

Primera: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022 (Chi cuadrado = 1.735; p-valor = .420).

Segunda: La gestión del talento humano influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022 (Chi cuadrado = 6.247; p-valor = .044).

Tercera: La gestión del talento humano no influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022 (Chi cuadrado = 5.127; p-valor = .077).

Cuarta: La gestión del talento humano influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022 (Chi cuadrado = 6.713; p-valor = .035).

Quinta: La gestión del talento humano no influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III. Lima, 2022 (Chi cuadrado = 5.964; p-valor = .051).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda ampliar la investigación, teniendo en cuenta muestreo probabilístico y otros servicios de hospitalización en diferentes hospitales a fin de confirmar los resultados encontrados, toda vez que la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería son factores fundamentales en la gestión de una calidad de atención al usuario y una satisfacción laboral para la enfermera.

Segunda: Se recomienda realizar estudios que consideren otras variables que puedan influenciar con mayor intensidad al desempeño laboral de las enfermeras, por lo que se sugiere indagar sobre satisfacción laboral, clima organizacional, carga laboral, entre otras.

Tercera: Se recomienda plantear estrategias de gestión orientadas a capacitar la temática de gestión del talento humano y desempeño laboral, así como proponer instrumentos de gestión a las jefaturas y supervisoras de enfermería, por encontrarse relacionadas de forma directa con la gestión de enfermería de la institución hospitalaria.

REFERENCIAS

- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944.
- Alvarez, I. B., Indacochea, G. B., Alvarez, I. A., Yoza, R. N., & Figueroa, S. M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Arop, F., Owan, V., & Madukwe, E. (2019). Human Resource Management and Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Akamkpa Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 5(2), 27-34.
- Baldini, S. C., & Viana, M. (2020). Los trabajadores de enfermería en la pandemia Covid-19 y las desigualdades sociales. *Revista da Escola de Enfermagem*, 54, 1-3.
- Bautista R. Cienfuegos R. y Aguilar E. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*.7(1) 109-121
- Barriga, V. M., & Cortez, C. C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima. *Revista Tecno Humanismo*, 1(9), 34-51.
- Bendezú, P. K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Blacido, P. T. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021*. Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo.

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bohrt, P. M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*(8), 123-131.
- Bonilla, T. L. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019*. Tesis de maestría, 2019, Universidad César Vallejo.
- Briones, C. k., & González, C. C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio*(35), 81-93.
- Campos, B. L., & Torres, T. F. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidado Intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2019*. Tesis de maestría, 2019, Universidad Nacional del Callao.
- Castillo, S. E., Medina, R. M., Bernardo, T. J., & Ayala, J. C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13.
- Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Chenet, Z. M., Bollet, R. F., Vargas, E. J., & Canchari, F. Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *Revista Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-9.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Recuperado el 4 de mayo de 2022, Disponible en:

https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#redalyc_29058775014_ref14

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Condezo, Z. N. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya - Yauli - Junin, 2018*. Tesis de maestría, 2018, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Díaz, L. C., Gutierrez, C. H., & Amancio, C. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos*. Recuperado el 3 de Agosto de 2021, de <https://bit.ly/2tukrdY>
- Flores, q. L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región Puno. *Revista EAN*(87), 59-77.
- Fuentes, B. G. (2020). Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Revista Colombiana de Enfermería*, 19(1), 1-4.
- Gaspar, C. M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.
- Guartán, A., & Torres, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Hernández, G. T., Duana, A. D., & Polo, J. S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19.

- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Huiman, M. R., & Valdivia, C. R. (2022). Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. *Revista Ñeque. Revista de investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 87-98.
- Machacuay, c. J., & Vera, B. G. (2020). *Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020*. Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao.
- Marin, S. H., & Placencia, M. M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Medio*, 7(4), 42-52.
- MINSA. (2020). Recuperado el 15 de julio de 2020, de Plan de Acción-Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID 19 en el Perú DS N°010-2020-SA: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/460469-010-2020-sa>
- Ognio, C. C. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019*. Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de agosto de 2021, de OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de agosto de 2021, de Situación de la enfermería en el mundo 2020: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de agosto de 2021, de La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de mayo de 2022, de La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
- Organización Panamericana de Salud. (2020). Recuperado el 2 de mayo de 2022, de La Situación de la enfermería en la Región de las Américas: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54291/OPSHSSHR210010_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oseña, D., Durán, A., Angoma, M., & Roque, E. (2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en la municipalidad provincial de Cañete - Lima. *Revista Científica de la Facultad de Ciencias de la Salud - Unidad de Investigación*, 1(1), 46-56.
- Pastor, G. A. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis de maestría, Lima, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Paz, F. T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Revista Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26.
- Peña, R. H., & Villón, P. S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.
- Phoccohuanca, S. C., Flores, S. W., Taxa, A. J., Porras, L. R., & Nuñez, L. L. (2020). Gobernanza: Factores ambientales asociados a la gestión del talento humano en un organismo público. *Revista Inclusiones. Revista de humanidades y ciencias sociales*, 7, 77-93.
- Pizarro, R. J., Fredes, C. D., Inostroza, P. C., & Torreblanca, U. E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-856.
- Quintana, A. D., & Tarqui, M. C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Revista Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132.

- Quiroz, N. G. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista EDUCACIÓN*, 25(2), 157-164.
- Rapiman, S. M., Acevedo, P. I., Osorio, U. M., & Torres, C. A. (2020). Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. *Revista Acta Bioethica*, 26(1), 37-42.
- Reyes, A. T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018*. Tesis de maestría, 2018, Universidad César Vallejo.
- Rivero, R. Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguey*, 23(2), 159-164.
- Rodriguez, S. J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista de la Universidad Internacional de Ecuador*, 5(2), 186-199.
- Saldarriaga, S. L. (2020). Situación de los servicios de salud para enfrentar la pandemia de coronavirus en el Perú. *Revista NURE investigación*, 17(108), 1-2.
- Salgado J., y Cabal A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública de Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(2) 75-91.
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341.
- Soto, S. J. (2016). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima, 2016*. Tesis de maestría, Lima, Universidad Cesar Vallejo.

- Tamayo, M., Besoain, A., Aguirre, M., & Leiva, J. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública, 51*, 1-10.
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Cuarta ed.). Lima: San Marcos.
- Zeb, A., Hazana, A., Javaid, M., & Asad, K. (2018). Impact of Human Capital Management Practices on Employees' Job Performance. *Journal of Physics: Conference Series, 1049*, 1-10.
- Zuta, A. N., Castro, L. L., & Zela, P. L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista Investigación Valdiziana, 12*(3), 157-164.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

			Título:				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión del talento humano				
¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.	H1: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Ho: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Procesos para integrar personas	Convocatoria	1,2,3	Ordinal: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Eficaz: 132-180 Medianament e eficaz 84-131 Ineficaz 36-83
				Perfil laboral	4,5		
				Selección	6,7,8,		
			Procesos para organizar a las personas	Inducción laboral	9,10,11		
				Modelo del trabajo	12,13		
				Trabajo en equipo	14,15,16		
			Procesos para recompensar a las personas	Reconocimiento de desempeño	17,18,19		
				Estímulo económico	20,21		
				Prestaciones y servicios	22,23		
Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación	24,25,26					
	Desarrollo de personas	27,28					
	Desarrollo de habilidades	29,30					
Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral	31,32					
	Relaciones con los empleados	33,34					
	Higiene y seguridad	35,36					
Procesos para auditar a las personas	Monitoreo	37,38					
	Acompañamiento	39,40					
	Evaluación	41,42					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Desempeño laboral				
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.	H1: La gestión del talento humano influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Motivación	Creatividad	1	Ordinal: 0 = Nunca 1 = Alguna vez	Alto 61-72 Medio 49-60 Bajo
				Logros alcanzados	2		
				Retroalimentación	3		
				Motivación	4		
				Evaluación laboral	5		
				Cumplimiento de tareas	6		
Desempeño	7						
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.	H1: La gestión del talento humano influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.					

<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.</p>	<p>H1: La gestión del talento humano influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<table border="1"> <tr><td>Trabajo en horario</td><td>8</td></tr> <tr><td>Independencia laboral</td><td>9</td></tr> <tr><td>Trabajo metódico y ordenado</td><td>10</td></tr> <tr><td>Puntualidad</td><td>11</td></tr> <tr><td>Responsabilidad ante una problemática</td><td>12</td></tr> <tr><td>Responsabilidad laboral</td><td>13</td></tr> <tr><td>Reportes oportunos</td><td>14</td></tr> <tr><td>Cumplimiento de objetivos</td><td>15</td></tr> <tr><td>Anticipación a problemáticas</td><td>16</td></tr> </table>	Trabajo en horario	8	Independencia laboral	9	Trabajo metódico y ordenado	10	Puntualidad	11	Responsabilidad ante una problemática	12	Responsabilidad laboral	13	Reportes oportunos	14	Cumplimiento de objetivos	15	Anticipación a problemáticas	16	<p>2 = Frecuentemente</p> <p>3 = Muy frecuentemente</p>	<p>37-48</p>
Trabajo en horario	8																							
Independencia laboral	9																							
Trabajo metódico y ordenado	10																							
Puntualidad	11																							
Responsabilidad ante una problemática	12																							
Responsabilidad laboral	13																							
Reportes oportunos	14																							
Cumplimiento de objetivos	15																							
Anticipación a problemáticas	16																							
<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.</p>	<p>H1: La gestión del talento humano influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022.</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<table border="1"> <tr><td>Reacción efectiva y calmada</td><td>17</td></tr> <tr><td>Responde ante dudas</td><td>18</td></tr> <tr><td>Respeto a compañeros</td><td>19</td></tr> <tr><td>Respeto las ideas</td><td>20</td></tr> <tr><td>Desarrollo de capacidades</td><td>21</td></tr> <tr><td>Implementa nuevas metodologías</td><td>22</td></tr> <tr><td>Preparación para cambios</td><td>23</td></tr> </table>	Reacción efectiva y calmada	17	Responde ante dudas	18	Respeto a compañeros	19	Respeto las ideas	20	Desarrollo de capacidades	21	Implementa nuevas metodologías	22	Preparación para cambios	23						
Reacción efectiva y calmada	17																							
Responde ante dudas	18																							
Respeto a compañeros	19																							
Respeto las ideas	20																							
Desarrollo de capacidades	21																							
Implementa nuevas metodologías	22																							
Preparación para cambios	23																							
			<p>Formación y desarrollo personal</p>	<table border="1"> <tr><td>Promoción de capacitaciones</td><td>24</td></tr> <tr><td>Desarrollo profesional</td><td>25</td></tr> <tr><td>Desarrollo personal</td><td>26</td></tr> <tr><td>Resultados obtenidos</td><td>27</td></tr> <tr><td>Preparación laboral</td><td>28</td></tr> </table>	Promoción de capacitaciones	24	Desarrollo profesional	25	Desarrollo personal	26	Resultados obtenidos	27	Preparación laboral	28										
Promoción de capacitaciones	24																							
Desarrollo profesional	25																							
Desarrollo personal	26																							
Resultados obtenidos	27																							
Preparación laboral	28																							
<p>Diseño de investigación:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal</p>	<p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 175 enfermeras Muestra: 120 enfermeras</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario gestión del talento humano – Cuestionario desempeño laboral</p>	<p>Método de análisis de datos:</p> <p>Descriptiva: Frecuencias Inferencial: Regresión logística ordinal</p>																					

Anexo 2

Instrumentos de Recolección de datos

Cuestionario Gestión de talento humano

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión de talento humano en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 1 2 4 5

ÍTEM		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS						
1	Considera Ud. que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.					
2	Considera Ud. que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.					
3	Considera Ud. que los tiempos establecidos en los procesos para la captación de los recursos humanos se cumplen de manera ordenada y justo a tiempo.					
4	Considera Ud. que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.					
5	Considera Ud. que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.					
6	Considera Ud. que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.					
7	Considera Ud. que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)					
8	Considera Ud. que el proceso de su contratación fue ágil y rápido					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS						
9	Considera Ud. que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.					
10	Considera Ud. que a su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.					
11	Considera Ud. que a su ingreso se le asignó un tutor durante su periodo de inducción					
12	Considera Ud. que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral					
13	Considera Ud. que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera					
14	Considera Ud. que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo					
15	Considera Ud. que en su servicio se distribuye la carga de trabajo de forma equitativa					
16	Considera Ud. que en su servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal (escucha activa, no juzgar, evitar generalizaciones, ser preciso, cuidar la comunicación no verbal, etc.) para organizar el trabajo.					
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS						
17	Considera Ud. que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.					
18	Considera Ud. que en su servicio se cuenta con una política de reconocimiento para el buen desempeño.					
19	Considera Ud. que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.					
20	Considera Ud. que los salarios son justos y equitativos					
21	Considera Ud. que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral.					
22	Considera Ud. estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc) que le brinda la institución.					
23	Considera Ud. estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral					
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS						
24	Considera Ud. que existe un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de su servicio					
25	Considera Ud. que el área fomenta la capacitación continua del personal.					
26	Considera Ud. que la institución desarrolla cursos de actualización.					
27	Considera Ud. que el área utiliza el método de coaching, tutoría o mentoring para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.					
28	Considera Ud. que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.					
29	Considera Ud. que se desarrolla las habilidades sociales (Expresar opiniones, pedir ayuda, decir no, empatía, respeto, evitar conflictos, etc.) como medio del trabajo cooperativo					
30	Considera Ud. que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación					
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS						
31	Considera Ud. que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente					
32	Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
33	Considera Ud. que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades					
34	Considera Ud. que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable					
35	Considera Ud. que la evaluación de salud ocupacional en su institución es la adecuada					
36	Considera Ud. que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.					
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS						
37	Considera Ud. que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales					
38	Considera Ud. que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados					
39	Considera Ud. que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo					
40	Considera Ud. que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.					
41	Considera Ud. que su desempeño es evaluado periódicamente.					
42	Considera Ud. que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento					

Cuestionario Desempeño Laboral

IV. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

V. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

VI. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 3

VII. Contenido

N°	Ítem	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Anexo 3

Validez y Confiabilidad de Instrumentos

Validez de instrumentos

Validez de instrumento Gestión de talento humano

Validación del instrumento gestión del talento humano y motivación laboral por juicio de expertos.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos de expertos	Dictamen
1	Mg.	Gonzales Cárdenas Elizabeth	Aplicable
2	Mg.	Moreno Córdova Jessica Ingrid	Aplicable
3	Mg.	Pérez Pérez Carlos	Aplicable

Validez de instrumento Desempeño laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO

Expertos	Porcentaje de confiabilidad
Mg. González Poves Marcos	95%
Mg. Morales Orihuela María	90%
Mg. Sifuentes Arcayo Sonia Marlene	95%
Mg. Manturano Velásquez Zenaida Doylitt	90%
Dr. Rodríguez López José	100%

Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de instrumento Gestión de talento humano

Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	42

Nota: Prueba estadística de confiabilidad

Confiabilidad de instrumento Desempeño laboral

NIVEL DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrumento	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	28	18	,865

Anexo 4

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión del talento humano

Nombre:	Cuestionario de gestión de talento humano
Autor:	Soto (2016)
Adaptado por:	Ognio (2019)
Lugar:	Lima, Perú
Objetivo:	Medir la gestión de talento humano
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error:	0.05

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Procesos para integrar personas	Convocatoria	1,2,3	Escala: Ordinal: Nivel: Politómica	Eficaz: 132-180
	Perfil laboral	4,5		
	Selección	6,7,8,		
Procesos para organizar a las personas	Inducción laboral	9,10,11	0 = Nunca	Medianamente eficaz 84-131
	Modelo del trabajo	12,13		
	Trabajo en equipo	14,15,16		
Procesos para recompensar a las personas	Reconocimiento de desempeño	17,18,19	1 = Casi nunca	Ineficaz 36-83
	Estímulo económico	20,21		
	Prestaciones y servicios	22,23		
Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación	24,25,26	2 = A veces	
	Desarrollo de personas	27,28		
	Desarrollo de habilidades	29,30		
Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral	31,32	3 = Casi siempre	
	Relaciones con los empleados	33,34		
	Higiene y seguridad	35,36		
Procesos para auditar a las personas	Monitoreo	37,38	4 = Siempre	
	Acompañamiento	39,40		
	Evaluación	41,42		

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Pozo (2018)
Adaptado por:	Machacuay y Vera (2020)
Lugar:	Lima, Perú
Objetivo:	Medir el desempeño laboral
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error:	0.05

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
Motivación	Creatividad	1	Ordinal: 1 = Nunca 2 = Alguna vez 3 = Frecuentemente 4 = Muy frecuentemente	Alto 61-72 Medio 49-60 Bajo 37-48	
	Logros alcanzados	2			
	Retroalimentación	3			
	Motivación	4			
	Evaluación laboral	5			
	Cumplimiento de tareas	6			
Responsabilidad	Desempeño	7			
	Trabajo en horario	8			
	Independencia laboral	9			
	Trabajo metódico y ordenado	10			
	Puntualidad	11			
	Responsabilidad ante una problemática	12			
	Responsabilidad laboral	13			
	Reportes oportunos	14			
	Cumplimiento de objetivos	15			
	Anticipación a problemáticas	16			
	Reacción efectiva y calmada	17			
	Liderazgo y trabajo en equipo	Responde ante dudas			18
Respeto a compañeros		19			
Respeto a las ideas		20			
Desarrollo de capacidades		21			
Implementa nuevas metodologías		22			
Preparación para cambios		23			
Promoción de capacitaciones		24			
Formación y desarrollo personal		Desarrollo profesional			25
		Desarrollo personal			26
		Resultados obtenidos			27
	Preparación laboral	28			

Anexo 5

Tabla 7

Escala de distribución de normalidad para las variables y dimensiones de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,103	120	,003
D1: Procesos para integrar personas	,151	120	,000
D2: Procesos para organizar a las personas	,133	120	,000
D3: Procesos para recompensar a las personas	,121	120	,000
D4: Procesos para desarrollar a las personas	,157	120	,000
D5: Procesos para retener a las personas	,121	120	,000
D6: Procesos para auditar a las personas	,111	120	,001
Desempeño laboral	,085	120	,033
D1: Motivación	,167	120	,000
D2: Responsabilidad	,128	120	,000
D3: Liderazgo y trabajo en equipo	,161	120	,000
D4: Formación y desarrollo personal	,153	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo

Investigadora : Ayleen Griselle Cornejo Ricaldi

Título : Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima 2022.

Objetivo del estudio:

El objetivo es determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima 2022.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le realizarán los siguientes procedimientos:

Se le aplicará una encuesta anónima estructurada en dos bloques: el primero tratará sobre gestión del talento humano consta de 42 preguntas y le tomará aproximadamente 15 minutos contestarlo. El segundo bloque está dirigido al desempeño laboral, el cual consta de 28 preguntas y le tomará aproximadamente 10 minutos contestarlo.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Usted no recibirá un beneficio directo sin embargo los datos proporcionados, brindaran información sobre el nivel de motivación laboral y la gestión del talento humano, con su respectiva asociación para que se puedan realizar planes de mejora e intervenciones, con el fin de incrementar su desempeño y lograr su satisfacción laboral.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral.

Confidencialidad:

La encuesta que usted desarrollará será totalmente anónima. Los resultados de esta investigación son solo con fines del estudio. Sus encuestas no serán mostradas a ninguna persona ajena al estudio.

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que puede sucederme si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.