

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORAS:
LILIANA CAMPOS BAZAN
FLOR DE MARIA TORRES TORRES**

**Callao, 2021
PERÚ**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2019”**

**AUTORAS:
LILIANA CAMPOS BAZAN
FLOR DE MARIA TORRES TORRES**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Nancy Susana Chalco Castillo	Presidenta
Dra. Ana Lucy Siccha Macassi	Secretaria
Dra. Mery Juana Abastos Abarca	Miembro
Dra. Noemi Zuta Arriola	Miembro

ASESORA. Mg. Walter Saavedra López

N° de Libro : 01

N° de Acta : 06

N° de Folio : 315

Fecha de Aprobación de tesis:

Callao: Bellavista, martes 05 de enero de 2021

**RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO DE LA UNIDAD DE
POSGRADO N° 148 -2020-CDUPG-FCS.**

DEDICATORIA

A nuestros hijos, por llenar nuestra vida de felicidad y ser símbolo de perseverancia y esfuerzo.

A nuestros docentes, por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A mis estimados docentes, por impartirnos sus grandes conocimientos.

A sí mismo a las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo por las facilidades brindadas para la realización de este trabajo.

A la Universidad Nacional del Callao quien nos brinda la oportunidad de ser mejores.

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRAFICOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Formulación del problema (problema general y específico)	14
1.3 Objetivos (General y Específicos)	15
1.4 Limitantes de la Investigación (teórico, temporal y específico)..	16
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes (Internacional y Nacional)	17
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Conceptual.....	23
2.4 Definición de términos básicos	29
III HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Hipótesis	30
3.2 Definición conceptual de variables.....	31
3.2.1 Operacionalización de las variables	32
IV DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo y diseño de investigación	33
4.1.1 Tipo de la investigación.....	33
4.1.2 Diseño de la investigación	33

4.2	Método de investigación	34
4.3	Población y muestra.....	34
4.3.1	Población	34
4.3.2	Muestra	34
4.3.3	Criterios de inclusión	34
4.3.4	Criterios de exclusión	34
4.4	Lugar del estudio y periodo de desarrollado.....	34
4.5	Técnicas e instrumentos para recolección de la información.	34
4.6	análisis y procesamientos de datos.....	35
V	RESULTADOS	
5.1	Resultados descriptivos.....	37
5.2	Resultados inferenciales	40
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	47
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	56
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.	57
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES.....	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
	ANEXOS.....	64
•	Anexo A: Matriz de Consistencia	65
•	Anexo B: Consentimiento Informado.....	67
•	Anexo C: Cuestionario	68
•	Anexo D: Base de Datos	74

INDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Págs.
Tabla N° 5.1.1 Nivel de Gestión del talento humano en el personal de enfermería	37
Tabla N° 5.1.2 Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión selección de personas en el personal de enfermería	37
Tabla N° 5.1.3 Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión capacitación de personas en el personal de enfermería	38
Tabla N° 5.1.4 Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión desarrollo de personas en el personal de enfermería	38
Tabla N° 5.1.5 Nivel de Desempeño laboral en el personal de enfermería	39
Tabla N° 5.1.6 Nivel de Desempeño laboral por la dimensión eficacia	39
Tabla N° 5.1.7 Nivel de Desempeño laboral por la dimensión motivación laboral en el personal de enfermería	40
Tabla N° 5.2.1 Resultados de la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería	40
Tabla N° 5.2.2 Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia en el personal de enfermería	41
Tabla N° 5.2.3 Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión selección de personas y el	42

	desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería	
Tabla N° 5.2.4	Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia en el personal de enfermería	43
Tabla N° 5.2.5	Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería	44
Tabla N° 5.2.6	Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia	45
Tabla N° 5.2.7	Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería	46
Tabla N° 6.1.1	Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	47
Tabla N° 6.1.2	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	49
Tabla N° 6.1.3	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación	50

	laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	
Tabla N° 6.1.4	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	51
Tabla N° 6.1.5	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	53
Tabla N° 6.1.6	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	54
Tabla N° 6.1.7	Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019	56

INDICE DE GRAFICOS DE CONTENIDO

		Págs.
Grafico N° 1	Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano	71
Grafico N° 2	Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión selección de personas	71
Grafico N° 3	Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión capacitación de personas	72
Grafico N° 4	Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión desarrollo de personas	72
Grafico N° 5	Histograma de frecuencia del desempeño laboral	73

RESUMEN

La tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019”, es considerablemente importante porque constituye un aspecto muy significativo para el desarrollo de las organizaciones y para el trabajo, teniendo en consideración que no solo se trata de cumplir con los objetivos institucionales sino dar relevancia al talento humano y el desempeño laboral de los enfermeros.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital Nacional Dos de Mayo.

La tesis fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 32 enfermeras.

Para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, se usó el cuestionario para obtener datos de la variable Gestión del talento humano, conformado por 30 preguntas y para la variable desempeño laboral estuvo conformada por 12 preguntas, que evalúa las dimensiones eficacia y motivación laboral. Los datos conseguidos utilizando los cuestionarios utilizaron para su procesamiento el programa SPSS.

Los resultados indicaron que los enfermeros del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, están de acuerdo que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en el actuar diario. Luego de realizar el contraste de hipótesis se concluyó que existe una asociación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral, Enfermería.

ABSTRACT

The thesis "Management of human talent and work performance in the nursing staff of the adult intensive care unit of the national hospital on May 2, 2019", is considerably important because it constitutes a very significant aspect for the development of organizations and for the work, taking into consideration that it is not only about meeting institutional objectives but also giving relevance to human talent and the work performance of nurses. The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and work performance at the Hospital Nacional Dos de Mayo.

The thesis was quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional. The sample consisted of 32 nurses.

For data collection, the technique used was the survey, the questionnaire was used to obtain data from the variable Human talent management, consisting of 30 questions and for the variable

Work performance was made up of 12 questions, which assesses the dimensions of work efficiency and motivation. The data obtained using the questionnaires used the SPSS program for processing.

The results indicated that the nurses of the "Hospital Nacional Dos de Mayo", agree that the management of human talent influences work performance in daily action. After carrying out the hypothesis contrast, it was concluded that there is a direct and moderate association between human talent management and job performance.

Keywords: Management, Human talent, Job performance, Nursing.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019”, tiene como finalidad determinar si hay relación entre las variables de estudio.

La gestión del talento humano es la administración de la capacidad humana en un ámbito extremadamente susceptible a la actitud que presenta el trabajador en las instituciones donde realizan sus actividades; es decir implica la supervivencia y el logro para las instituciones en un mundo con cambios constantes. El uso de la Gestión del Talento Humano permite aumentar la Innovación del trabajo en el desarrollo de la enfermería y por consiguiente el valor social y económico de la Organización Hospitalaria. En este sentido el conocimiento, la capacidad de gestión y los resultados influyen en la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal.

El desempeño laboral es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa, con el objetivo de que las instituciones cuenten con trabajadores calificados. El profesional de enfermería es admitido como recurso de la organización que es necesario para alcanzar los objetivos institucionales; estos profesionales, contribuyen a las instituciones de salud, su imaginación, cuerpo, espíritu y corazón, donde su desempeño laboral se compromete con la humanidad.

Este estudio inicia con una revisión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en entidades a nivel mundial, en América Latina, en nuestro país y en nuestra ciudad, observándose que el desempeño laboral del enfermero, que nos lleva a investigar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital nacional dos de mayo

Además, se revisó los antecedentes del estudio, considerando 4 trabajos a nivel internacional y 5 trabajos a nivel nacional, en el marco teórico se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio y el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio se consideró gestión, administrar, talento humano, enfermería.

Posteriormente se emitió como hipótesis general: Existe asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral y como hipótesis específica: Existe asociación entre las dimensiones de la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral, así mismo se realizó la Operacionalización de las variables, considerando sus dimensiones, indicadores y los respectivos ítems.

Se trabajó con una metodología, siendo este estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 32 enfermeros y para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, con el instrumento denominado cuestionario validado por 6 expertos nacionales, conformado por 38 preguntas, los datos obtenidos a través de las fichas fueron procesadas con el programa SPSS versión 23.

En los resultados descriptivos se muestran los resultados de la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral en lo referente al nivel alcanzado en sus respectivos baremos, también se muestra los resultados de la hipótesis general que son la Gestión del talento humano versus el desempeño laboral. Como tercer aspecto se muestran los resultados de las hipótesis específicas de las 3 dimensiones de la Gestión del talento Humano versus el desempeño laboral. En cuanto a los resultados inferenciales se muestran para la Gestión del talento Humano y para el desempeño laboral la suma de los puntajes de los 32 participantes, disgregado en 3 dimensiones para la Gestión del talento Humano y dos dimensiones para el desempeño laboral.

En otro tipo de resultado se muestran las correlaciones entre las 3 dimensiones de la Gestión del talento Humano versus las dos dimensiones del desempeño laboral.

Finalmente, en cuanto a la discusión de resultados, en cuanto a la contrastación de la hipótesis específica, se muestra que existe una asociación moderada y directa entre la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, así mismo se hizo la contrastación con resultados de otros trabajos similares, en cuanto a la responsabilidad ética se ha mantenido en reserva los aportes obtenidos por los participantes en el presente trabajo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática:

La OMS refiere que los recursos humanos en salud son un grupo ocupacional que cumple un papel importante en lo social y comunitario, con gran relevancia socioeconómica, tanto así que de los países de Latinoamérica solo en Brasil existen cerca de 2.5 millones de profesionales. En ese contexto se observa que el personal insatisfecho con el trabajo y que no buscan desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes, están obligados a quedarse fuera del mercado, así mismo menciona que los países que invierten en la cobertura sanitaria utilizan como estrategia la inversión de su talento humano para avanzar hacia la consecución de objetivos relacionadas con salud y desarrollo. (1)

La OPS refiere que las organizaciones hospitalarias deben contar con personal eficiente, que tengan desarrolladas las competencias que se requiere para enfrentar con éxito los reto que se presenta. (2)

A nivel mundial, Chiavenato refiere, la gestión del talento humano es una nueva visión de los individuos donde no se le visualiza como sujetos serviles, sino específicamente como individuos activos capaces de tomar decisiones adecuadas y oportunas, individuos proactivos, que brillan con luz propia y dan un valor agregado a las instituciones donde labora. (3)

El Perú en el campo de competitividad se encuentra en el lugar 67 de (138) países del ranking mundial; en salud se encuentra en el puesto 98 entre los componentes que se mencionan prevalecen la burocracia, las restricciones laborales, corrupción, infraestructura inadecuada, etc., se puede resaltar que todos los componentes mencionados se relacionan directamente con la gestión ineficiente por parte del estado en las instituciones de salud a nivel nacional. (4)

Los hospitales estatales en todo el Perú tienen contextos semejantes con respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería, porque invierten en recursos humanos buscando mejorar la calidad de atención, pero a pesar de los esfuerzos los usuarios manifiestan su insatisfacción como consecuencia del desempeño laboral ineficiente de los empleados en su actuar diario; además que se determinan por la no planificación y dirección incoherente, diferentes regímenes laborales que tienen los empleados, diferenciación en la remuneración del personal en diferentes entidades para servidores con las mismas funciones.

Mediante la observación durante el ejercicio profesional en el Hospital Nacional Dos de Mayo, existen desde hace muchos años desregularizaciones laborales en el sector salud. El hospital cuenta con personal en condición nombrado, contratado por la modalidad de CAS y personal por terceros, donde esta última modalidad presenta características diferenciadas con los demás no tienen beneficios sociales, prestaciones de salud, vacaciones, licencias, entre otros.

En el área de UCI el personal de enfermería cumple varias funciones a la vez, esto hace que la calidad de servicio al paciente no sea de lo mejor; si añadimos a eso la falta de personal capacitado, carencia de materiales y equipos inoperativos; relaciones interpersonales deficientes; poca motivación y la remuneración por debajo del mercado.

Esta situación del personal de salud que no cuenta con las condiciones laborales que les permitan el desarrollo y capacitación permanente en el área de su desempeño, por no existir una política de incentivos y estímulos institucional, permite elevar el porcentaje desfavorable en el desempeño profesional.

De otro lado la oficina de gestión de Recursos Humanos del mencionado hospital no contempla estos procesos para una comunicación adecuada acorde con las normas estandarizadas para brindar una atención de calidad a los pacientes hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos, lo que ocasiona un desempeño laboral no óptimo para el beneficio de su imagen institucional.

Esta situación y las consideraciones planteadas nos permite formular el siguiente problema.

1.2 Formulación del Problema:

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?

1.2.1 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?
2. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?
3. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?

4. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?
5. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?
6. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo General

Establecer la asociación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
2. Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la

Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

3. Determinar es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
4. Determinar es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
5. Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
6. Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

1.4 Limitantes de la investigación

- 1.4.1 Teórica: si hubo limitaciones teóricas ya que no se encontraron investigaciones internacionales similares a este estudio de investigación, pero se logró consolidar con estudios nacionales.
- 1.4.2 Temporal: este trabajo de investigación es de tipo transversal obteniéndose los datos de manera objetiva.
- 1.4.3 Espacial: las limitantes fueron porque se realizó en un hospital y se tuvo que pasar por proceso, permisos y autorizaciones por su unidad de investigación y docencia.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

A. López, Díaz, Segredo y Pomares (Cuba-2017) en su estudio titulado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano”, lo que buscaron fue evaluar la Gestión del talento humano en el entorno Hospitalario Cubano, usando un método de descripción con una muestra de 32 trabajadores. La técnica empleada es la encuesta, que se dio mediante la información recolectada de los cuestionarios. Las conclusiones dadas por el autor fueron, sobre la evaluación del desempeño, el 59.4% de la población afirmó que las evaluaciones sobre su persona fueron en base a la valoración sobre interés de la institución por evaluar la autorrealización, el 56.3% afirma que el punto anterior se toma en cuenta en todo momento, en cambio el 37,6 %, solo observa este aspecto indistintamente, con el fin de fomentar el desarrollo personal del talento, el 78% de la población siempre está motivado en su entorno laboral. Otro punto es que el 65,6 % tiene actitudes de poder superar obstáculos mientras que en cuanto a aspiraciones existe un promedio entre 70% de acuerdo a la población encuestada. (5)

B. Sarmiento (Ecuador-2017) en su estudio titulado “Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central”, cuyo objetivo fue poder analizar qué relación hay entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. El estudio se basó en una investigación de campo, la población fue conformada por un grupo de 632, de los cuales solo participaron para el estudio 235, el muestreo aplicado es el de conglomerados. Para poder recolectar información se usó la encuesta mediante la aplicación de cuestionarios, en escala de Likert

donde se concluye que la gestión del talento humano está relacionada de manera directa con el desempeño de los trabajadores. (6)

C. Borsic (Ecuador-2016) en su estudio titulado “La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior”, cuyo objetivo base es saber qué relación hay entre la variable gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior. El estudio es enfoque de carácter mixto, es decir no hay practica del conocimiento asimismo el enfoque es cuantitativo y cualitativo para analizar las variables estudiadas mediante el uso de coeficientes de correlación. Al mismo tiempo, se quiere entender procesos, la estructura y las fuerzas que motivan al objeto de estudio. La muestra fue aleatoria y se conformó por 338 docentes: 236 hombres y 102 mujeres, que trabajan en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, la cual es la única institución de educación superior de carácter público y militar. Se puede concluir que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior si hay una relación directa. (7)

D. Benavides (Ecuador-2016) en su estudio titulado “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala”, tienen como objetivo base analizar la aplicación del Talento Humano en la Empresa ICAPAR con herramientas y formas de investigar acerca de la eficacia y eficiencia en el trabajo que permita evaluar la rentabilidad de la empresa y mantener la competitividad. El tipo de estudio es el cualitativo, es decir medir la entrevista al gerente general que se complementa en la encuesta con los empleados, reflejando un bajo nivel en el personal, teniendo ciertas deficiencias para su responsabilidad en cargos. Los resultados en la presente investigación por la aplicación de los instrumentos, concluyen que el Gerente realiza actividades en el departamento de Gestión de Talento Humano lo que incide de forma

deficiente en el desempeño de sus actividades diarias y en las de sus trabajadores porque tienen demasiada exigencia laboral. (8)

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

A. Barboza, D. (Lima-2018), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho”, su objetivo fue saber la relación entre el talento de los empleados con el desempeño o evaluación de capacidades del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho”. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Los resultados establecieron una relación directa entre el talento de los empleados con la evaluación de habilidades de la población. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,825), el nivel de relación es moderada, es decir a mayor eficiencia de nivel de gestión del talento humano hay un alto nivel de desempeño laboral. (9)

B. Reyes, T. (Lima-2018), en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II., trato de observar y analizar que relación hay entre la gestión del talento y la evaluación del trabajador del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. El tipo de estudio aplicado es hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño transversal y de alcance correlacional La población a evaluar fue de 105 personas, de las cuales 70 eran enfermeras asistenciales. Para poder captar información, se empleó una encuesta mediante un cuestionario. Los resultados fueron que el coeficiente de correlación fue de 0.842 en la prueba de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. De igual manera se obtuvo que la gestión del talento humano logró un 62.9%, y a su vez, el desempeño laboral alcanzó un nivel con el 68.6%, logrando concluir que hay relación influyente entre la gestión de la

capacidad en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila. (10)

C. Crisóstomo, M. (Huacho- 2018), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho”, su objetivo básico era saber cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. El tipo de estudio fue no práctico, transversal, correlacional causal y la muestra son 35 empleados. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.894. Los resultados con respecto a la variable “Gestión del talento humano”, a criterio el 20% de los trabajadores mencionó que el hospital no permite que haya intercambio de ideas en grupo, el 31,4% de los empleados menciono que no hay un correcto liderazgo en el ambiente laboral y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto a la variable “Desempeño laboral”, el 60% manifestaron que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y muy significativa $r = 0,935$, la investigación concluye que la gestión del talento humano influye mucho en el desempeño laboral del personal asistencial. (11)

E. Santa María, F. (Lambayeque -2017), en su estudio titulado, su objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en el hospital. El tipo de estudio fue de diseño no experimental y correlacional donde la población estuvo constituida por 60 profesionales asistenciales de la Microred de

salud de Lambayeque. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$). Rechazándose la hipótesis nula. (12).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de Gestión de Talento Humano

Según la teoría que Taylor publicó en 1911 en su libro “Principios del management científico”, se basa en el movimiento y el tiempo de un proceso de manera eficiente, a esto se denomina teoría científica, ya que Taylor quiere aplicar la ciencia en la administración para gestionar a los empleados. Esta teoría se da gracias a la revolución industrial, ya que no había tanta mano de obra y se necesitaba aumentar la producción. (13)

La administración en la organización ha ido evolucionando con Henry Fayol, quien desarrolla la organización con las interrelaciones estructurales. (14)

Por otro lado, McClelland (1961) afirma que las personas tienen necesidades para sobrevivir, entre ellas esta del logro, nos indica que las personas desean salir adelante y hacer las cosas con éxito. La necesidad de poder, nos indica que la persona aspira una mente política con deseo de supervisar a otras personas o grupos y en respuesta encontrar algún reconocimiento y el tercero la necesidad la de afiliación, donde la persona le agrada ser parte de un grupo le interesa ser solidario con los demás y mantener buenas relaciones interpersonales. (15)

El hecho de crear una ciencia administrativa, nació de la idea de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. Taylor trato de racionalizar el

trabajo del empleado, definiendo y analizando las situaciones de la empresa. (13)

En tal sentido, el principal autor es Chiavenato, donde refiere que la gestión de recursos humanos consiste en saber entender a la juventud, que los empleados no serán administrados sino ellos mismo participaran activamente juntamente con la empresa para que de ese modo ellos impulsan a la organización a nuevas estrategias de competencia; pero si teniendo en cuenta al personal, la calidad , la productividad, salud , bienestar, entendimiento evaluación y remuneración del empleado para sentirse satisfechos. (16)

Otro concepto propuesto por Chiavenato en el 2008 nos refiere que consiste en planear, organizar, coordinar, desarrollar, controlar; donde la organización es el encargado que permite a la persona a trabajar en mira de cumplir los objetivos. (16)

Por otro lado, Chiavenato en el 2009 afirma que los recursos humanos están relacionados con la gestión o administración de personas en diferentes ámbitos con beneficios incluidos. (17)

Actualmente, hay un nuevo proceso ordenado que tiene como principal capacidad ser competente y es en una empresa donde se mide con la evaluación del trabajo y la capacitación continua. (18)

2.2.2 Teorías del desempeño laboral

Según la teoría de Chiavenato en el 2000 afirma que el desempeño es el reflejo de la productividad del trabajador, que estará diferenciada en cada persona. Asimismo, reconoce que lo principal es valorar el rendimiento de cada persona, con el fin de mejorar el resultado producido, se deben percibir beneficios individuales para poder incentivar un mejor trabajo, es decir a mejor clima laboral mejor producto de trabajo. (18)

Según la teoría de Alles en el 2005, saber gestionar a las personas es muy gratificante ya que conecta y relaciona a los individuos con la organización

con el fin de ser sostenible y adaptable en el tiempo. El desempeño es medido en base a las capacidades que se requiere para un puesto de empleo, ya que si queremos obtener una ventaja es analizar las indicaciones que nos dan para mejorar en gran medida. Medir la calidad en conducta ayuda a los trabajadores a ejemplificar actitudes que pueden o no generar éxito en el puesto. (19)

Según la teoría de Certo en el 2001, afirma que valorar el desempeño ayuda a los empleados a establecer métodos de organización para incrementar su salario y beneficios para poder mejorar sus expectativas. Asimismo, menciona la importancia de la capacitación para poder modificar ciertas actitudes y contribuir al rendimiento de los trabajadores, lo que permitirá un control adecuado y supervisión de manera segura. (20)

2.3 Conceptual

2.3.1 Gestión Del Talento Humano

La gestión del Talento Humano su objetivo es alcanzar metas en las organizaciones, y para lo cual requiere obtener una excelente predisposición tanto de la organización como del personal. Estas a la vez buscan metas como: expansión, competencias y otros; a su vez el personal que forman parte tienen metas propias tales como un buen sueldo para mejorar su calidad de vida. En tanto es necesario que las organizaciones no solo tomen en cuenta sus metas, sino que cubran sus expectativas del empleado que ingrese a la organización. (21)

El éxito de las organizaciones, como los hospitales, requiere de profesionales competentes, donde depende de su capacidad de convertir en ventaja su recurso más preciado, el talento humano. Por consiguiente, los hospitales deberán ser capaces de fortalecer, potenciar y estimular todas las habilidades necesarias en los miembros de la organización de salud que le permitan desarrollar una serie de habilidades y competencias

destinadas a generar más conocimiento y que este repercuta en beneficio de la institución y, por consiguiente, del país. (17)

La Gestión del talento humano es un nuevo enfoque que considera a las personas como seres humanos dotados de un capital valioso. Las personas son, ahora, los nuevos socios de la organización, que aplican sus conocimientos y habilidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Este enfoque persigue la optimización de las habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo, por todo esto, se cuida la integridad de las personas que participan en el proceso productivo. (18).

Las organizaciones que desarrollan la Gestión del Talento Humano tienen como una de sus prioridades comprometerse con el desarrollo profesional de sus colaboradores, las cuales presentan las siguientes características como ver al ser humano como el centro de la organización, poner énfasis en el ser humano como creador, gestor de información y de conocimiento, y en su desarrollo holístico como persona, desarrollar el Talento Humano, dar énfasis a la calidad, promover el desarrollo integral de la organización, aplicar una gestión basada en la colaboración e integración, desarrollar un estilo de liderazgo participativo y promover la competencia constructiva.

La Gestión del Talento Humano logra convertir las estrategias de la institución en su prioridad, desarrollando métodos de trabajo para hacerla realidad propone las siguientes prioridades que debe tener el área como contar con empleados competitivos, contar con profesionales de calidad, crear valor no reducir costos, crear compromiso, no cumplir una función de vigilancia sobre el personal.

La estrategia clave que produce competitividad en un mundo globalizado es el contar cada vez más con inversores de talento humano calificado que puedan observar y analizar el ambiente, apreciar la posición de la organización y responder creativamente. (18).

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Dimensión 1: Selección de personas

Para Chiavenato (2011), el hecho de escoger y seleccionar personas para cargos de la organización es un rol básico para la organización ya que ayuda a incrementar la producción. Para poder seleccionar, se necesita analizar los informes, ver el estudio y que puesto se le otorgara ya que lo que se busca es la exactitud en este proceso. Otra actividad es considerar los datos sobre el puesto y ver las condiciones a ofrecer para cada persona tanto que labora como los ingresantes a este cargo que en muchos casos son diferenciados por actitudes, que llevaran a una decisión final. El hecho de haber muchas personas, con diferentes conductas y actitudes, llevara a observar si el desempeño crece o no en el grupo empresarial. Para concluir, todos tienen diversos métodos de solución, diferentes puntos de vista, de trabajo o como interactuar con los demás, es difícil actualmente seleccionar por ello se dan los exámenes que evalúan pruebas de aptitud, psicológicos, de identidad y conocer destrezas para poder ver en que puesto te puedes desenvolver con facilidad. La selección de personas es básico ya que depende mucho que habilidades o capacidades le de la empresa para desarrollar dentro o de lo contrario su nivel se reduciría. (17)

Dimensión 2: Capacitación de personas

Un autor como Chiavenato (2011), afirma que capacitar es un medio de educativo para poder incrementar las ideas y ponerlas en práctica. Contiene un ciclo de cuatro fases:

- a) Poder reconocer las necesidades de la organización
- b) Desarrollar un programa de entrenamiento previo para identificar la técnica más factible para aplicar.
- c) Poner en práctica el plan anterior, que recoge el aprendizaje continuo
- d) Valorar la práctica que se da a nivel de organización, tanto en el personal como para el desarrollo de actividades

En conclusión, adiestrar significa poder dar al empleado las habilidades y tácticas adecuadas para un mejor desenvolvimiento en el área de trabajo para lograr un bien común.

Hay cuatro modelos de formación: a) formación para el empleo, que va más para ayudar al empleado en tareas; b) formación para un ascenso, ayuda a generar tácticas para asumir roles nuevos c) formación inductiva, conocimiento de ingresantes a la empresa; y, d) formación para el trabajo, ayuda a mejorar a los empleados su forma de trabajar y poder desarrollarse en su ámbito. En la actualidad, las organizaciones proponen a la formación como un aspecto flexible y fijo para lograr metas y poder poner en práctica los conocimientos en praxis para fomentar el logro de objetivos y cumplimiento de métodos. (17)

Dimensión 3: Desarrollo de personas

El crecimiento de las personas puede relacionarse como actividades de formación que permiten que la persona incremente sus conocimientos y crezca tanto a nivel organizativo como individual. En las organizaciones, las personas son elementos vitales que están en constante crecimiento de información y captadores de nuevas actitudes con el fin transformador. Podemos igualar capacitación con desarrollo individual que consiste en querer llegar a un fin integrando al empleado con nuevas actitudes de forma continua. En el proceso de la administración del capital humano, se necesita que el personal que ingresa a una organización, no solo sea responsable sino también capaz de desarrollar habilidades que permitan un crecimiento laboral y personal para poder generar mucha evolución, o dicho de otra forma es un proceso de enseñanza. Para el autor estos términos se diferencian por el tiempo para conseguir sus metas. La capacitación es actual y trata de entender ideas para un buen desarrollo laboral en un área definida, en tanto, el desarrollo tiene el propósito de poder incrementar algunas habilidades que la organización requiere de sus

participantes de manera futura, así como ver el logro de metas para la organización. (17)

2.3.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral depende y se mide en varios componentes como elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo. (17)

El trabajador manifiesta sus competencias laborales alcanzadas en el desempeño donde se integran como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los objetivos que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (17)

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos componentes que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño. (17)

El desempeño y los resultados del trabajo del personal son una responsabilidad crítica de la gestión. Un sistema de gestión del desempeño basado en competencias apoya a los gerentes y les ayuda a cumplir con sus responsabilidades con más confianza y eficiencia. Como proceso administrativo, la gestión tiene un efecto importante en la capacidad de la organización para atraer y retener trabajadores de máxima idoneidad, mejorar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento y prestar servicios de mejor calidad a los clientes internos y externos de la organización. (17)

Por lo tanto, aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados son importantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (17)

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Eficacia

La definición de eficacia es usada para indicar el contenido o la destreza de conseguir la finalidad esperada en contextos puntuales. Según Chiavenato es finalizar una meta, crear un programa; donde una persona eficaz es aquella que ha completado su labor. La eficacia tiene que ver con la realización y culminación de metas, no importa el tiempo o el costo. (18)

El individuo eficiente busca impedir la realización de errores, sin orientarse en la posibilidad del fracaso para ser una corporación exitosa, por lo tanto, es obligatorio que exista una igualdad entre la eficiencia y la eficacia; puesto que el ser eficiente es un rango lucrativo que disminuye gastos, pero de manera individual no es sinónimo de éxito, sin embargo, con la eficacia de forma individual se puede adquirir el éxito. (18)

Dimensión 2: Motivación laboral

El comportamiento interno es complejo y comprende elementos centrales, que involucran los rasgos propios de cada sujeto, nivel de discernimientos, percepción del ambiente externo e interno, acciones, emociones, valores. Igualmente, todo componente del entorno manifiesta las peculiaridades organizadas, como los incentivos y los estatutos fijados; otros componentes colectivos y estatales que toleran la conexión legítima en esta dirección.

Según Chiavenato, la motivación es la resulta de la interacción del individuo y el contexto donde se desempeña. La motivación es afín con las particularidades de la identidad personal. (17)

Herzberg, Mausner y Snyderman en 1959 citado por Robbins y Coulter enunciaron que la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción corresponde a los factores extrínsecos. La motivación escalonada presenta dos categorías eficientemente de procedimiento y ejecución: el primero es ir en busca de

la pulcritud y el segundo es buscar la estimulación siendo el progreso consiente y psicológico como para la autorrealización donde una alta prioridad son los recursos humanos.

El lado sobresaliente de cada trabajador es el principal beneficio al que se aspira y alienta, con la finalidad de que los mismo realicen un compromiso laboral excepcional y los impulsen los materiales y la dirección de los jefes cercanos, que conlleve a la consecución de los objetivos de una empresa.
(22)

2.4 Definición de términos básicos

- **Gestión:** se refiere la forma de administrar o gestionar algo. Cuando uno gestiona realiza diligencias para realizar una operación comercial.
- **Administrar:** presume disponer, mandar, decidir u organizar una determinada empresa.
- **Gestión de Talento Humano:** Radica en las estrategias y técnicas para hacer mejor uso del capital humano.
- **Talento humano:** son los recursos humanos los cuales representan un alto porcentaje del activo de la empresa.
- **Enfermería:** es un recurso humano fundamental en el sistema nacional de salud del país, otorga un cuidado íntegro y holístico del individuo, familia y comunidad en las diferentes etapas de vida.
- **Desempeño laboral:** son los comportamientos que se percibe para desempeñar una función.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General:

Existe asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

3.1.2 Hipótesis Específicas:

1. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
2. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
3. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
4. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

5. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
6. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

3.2 Definición conceptual de variables

Variable 1:

Gestión del talento humano: Es el conjunto de actividades cognitivas, procedimentales, actitudinales y técnicas que se planifican para el crecimiento de una organización en la cual van encaminadas a los objetivos que se desea alcanzar, con la finalidad de obtener la excelencia y crear nuevas instrucciones internas que accedan negociar, perfeccionar y renovar el talento futuro.

Variable 2

Desempeño laboral: es la acción o comportamiento percibidos en los empleados que son importantes en el logro de los objetivos. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento mediante las cuales un empleador tiene presente los factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleo.

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Gestión del Talento Humano	Conjunto de actividades, técnicas que se planifican para el crecimiento de una organización en la cual van dirigidas a los objetivos que persiguen, todo esto con la finalidad para conseguir la excelencia y establecer nuevos procedimientos internos que permitan gestionar, mejorar y renovar el talento futuro	Se refiere a las acciones que se utilizan para gerenciar el talento humano en bases a sus elementos para gestionar.	Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> ● Facilidad de comunicación ● Selección de personal ● Realización de labores 	Ordinal
			Capacitación de personas	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación del personal ● Uso de recursos ● Evaluación de personal 	
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidad de superación ● Uso de tecnologías ● Atención personalizada 	
Variable:2 Desempeño laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.	Se refiere a la disposición de las acciones de las personas en su trabajo	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ● Predisposición para lograr objetivos. ● Cumplimiento de objetivos propuestos ● Existencia de sinergia 	Ordinal
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente de trabajo adecuado. ● Existencia de planes sociales. ● Remuneración adecuada. ● Unión/empoderamiento 	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de Investigación

4.1.1 Tipo de investigación:

La indagación es de tipo cuantitativa, observacional, prospectivo, transversal, descriptiva- analítico, el cual permitirá realizar la medición y predecir la correlación entre las variables para corroborar la hipótesis planteada.

4.1.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, descriptivo relacional, prospectivo porque la información respecto a las variables en estudio, se tomó en un momento determinado de tiempo según el diseño siguiente:

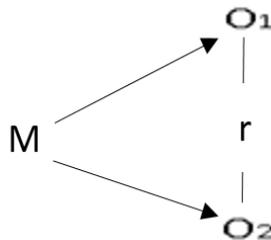


Fig. 1 Diagrama correlacional

Donde:

M : Muestra Representativa de estudio: Enfermeras del hospital Nacional Dos de Mayo.

O1 : Observación 1 de la variable: Gestión del talento humano.

r : Posible Relación entre variables de estudio.

O2 : Observación 2 de la variable: Desempeño laboral.

4.2 Método de investigación

El método de indagación fue predeterminado por el problema a resolver y por lo datos que se pudieron obtener de manera relacional en la explicación desde el ámbito deductivo e inductivo del fenómeno de estudio.

4.3 Población y Muestra

En el presente estudio se utilizó un solo grupo poblacional.

4.3.1 Población: Constituida por todas las enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo que fueron en total 64

4.3.2 Muestra: la muestra de estudio se fue: 32 enfermeras por conveniencia.

4.3.3 Los criterios de inclusión fueron:

- Personal de enfermería que labora en el hospital nacional dos de mayo con experiencia mayor de un año.
- Personal de enfermería que acepte participar en el estudio.

4.3.4 Los criterios de exclusión fueron:

- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones y/o licencia por embarazo, enfermedad
- Personal de enfermería que no completen el instrumento.
- Personal que labora con un año menor de servicio.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

- La presente tesis se realizó en el Hospital Nacional Dos de Mayo ubicado en el parque "Historia de la Medicina Peruana", S/N, Av. Miguel Grau 13, Cercado de Lima 15003.

4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información

- Variable gestión del talento humano: se utilizó la técnica: encuesta e instrumento: cuestionario

Descripción breve: el cuestionario consta de 3 dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; que consta

de 30 items, con alternativas de respuesta: nunca/muy pocas veces / a veces /siempre/ casi siempre

- Variable desempeño laboral: se utilizó la técnica: encuesta e instrumento: cuestionario

Descripción breve: el cuestionario consta de 2 dimensiones: eficacia y motivación laboral; que consta de 12 items, con alternativas de respuesta: nunca/muy pocas veces / a veces /siempre/ casi siempre

La validez de los instrumentos fue evaluada mediante juicio de expertos. Los 8 expertos evaluaron la validez del instrumento según el formato de validación de instrumento brindado por la universidad. Los resultados de juicio de expertos fueron evaluados mediante la prueba binomial, obteniéndose un valor de significancia estadística 0,00391 ($p < 0.05$) lo que evidencia la validez de los instrumentos.

Confiabilidad: según el estadístico Alfa de Cronbach (Alfa = 0,866) el instrumento que mide la gestión del talento humano resulto confiable Alfa $> 0,7$ y siguiendo el estadístico Alfa de Cronbach (Alfa = 0,704) el instrumento que mide el desempeño laboral resulto confiable Alfa $> 0,7$.

4.6 Análisis y procedimiento de datos

Los datos fueron codificados y luego ingresados a una base de datos creadas en el programa Ms Excel para su posterior análisis con el programa estadístico SPSS versión 23.0.

Para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se utilizó Rho de Spearman dado que el estadístico Shapiro wilk en el cual percibe $p = 0,015$ y $P = 0,003$ menor que 0,005, significa que la distribución no es normal.

Para determinar el nivel de gestión del talento humano y desempeño laboral, se obtuvieron tablas de distribución de frecuencias según las escalas de clasificación de dichas variables.

Se trabajó a un nivel de significancia estadística y los resultados se presentan en tablas y gráficos.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1.1

Nivel de Gestión del talento humano en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Gestión del Talento Humano	N	%
Malo	5	15,6
Regular	17	53,1
Bueno	10	31,3
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.1 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 53,1% de ellos afirmaron que gestión del talento humano es regular, mientras que el 31,3% sostuvieron que el talento humano es bueno y un 15,6 afirmaron que es malo.

Tabla N° 5.1.2

Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión selección de personas en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Selección de personas	N	%
Malo	7	21,9
Regular	24	75,0
Bueno	1	3,1
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.2 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 75,0% de ellos afirmaron que la selección de personas es regular, mientras que el 23,1% sostuvieron que la selección de personas es mala y solo un 3,8% afirmaron que es bueno.

Tabla N° 5.1.3

Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión capacitación de personas en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Capacitación de personas	N	%
Malo	1	3,1
Regular	21	65,6
Bueno	10	31,3
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.3 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 65.6% de ellos afirmaron que la capacitación de personas es regular, mientras que el 31,3% sostuvieron que la capacitación de personas es buena y solo un 3,1 % afirmaron que es malo.

Tabla N° 5.1.4

Nivel de Gestión del talento humano por la dimensión desarrollo de personas en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Desarrollo de personas	N	%
Malo	1	3,1
Regular	23	71,9
Bueno	8	25,0
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.4 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 71,9% de ellos afirmaron que el desarrollo de personas es regular, mientras que el 25,0% sostuvieron que desarrollo de personas es buena y solo un 3,1 % afirmaron que es malo.

Tabla N° 5.1.5

Nivel de Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Desempeño laboral	N	%
Bajo	6	18,8
Medio	16	50,0
Alto	10	31,3
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.5 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 50,0% de ellos afirmaron que el desempeño laboral medio, mientras que el 31,3% sostuvieron que el desempeño laboral es alto, y un 18,8% afirmaron que es bajo.

Tabla N° 5.1.6

Nivel de Desempeño laboral por la dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Desempeño laboral	N	%
Bajo	10	31,3
Medio	16	50,0
Alto	6	18,8
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.6 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 50,0% de ellos afirmaron que la dimensión eficacia es medio, mientras que el 31,3% sostuvieron la eficacia es malo y solo un 18,8 % afirmaron que es alto.

Tabla N° 5.1.7

Nivel de Desempeño laboral por la dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Motivación laboral	N	%
Bajo	16	50,0
Medio	11	34,4
Alto	5	15,6
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.1.7 se observa al respecto, de un total de 32 encuestados, el 50,0% de ellos afirmaron que la dimensión motivación laboral es bajo, mientras que el 34,4% sostuvieron la motivación laboral es medio y solo un 15,6 % afirmaron que es alto.

5.2 Resultados Inferenciales

Tabla N° 5.2.1

Resultados de la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

			Desempeño Laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano	MAL O	Recuento	3	1	1	5
		% del total	9,4%	3,1%	3,1%	15,6%
	REGULAR	Recuento	2	10	5	17
		% del total	6,3%	31,3%	15,6%	53,1%
	BUENO	Recuento	1	5	4	10
		% del total	3,1%	15,6%	12,5%	31,3%
Total		Recuento	6	16	10	32
		% del total	18,8%	50,0%	31,3%	100,0 %

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.1 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 31,3% consideraron que el talento humano es regular y desempeño laboral es medio, mientras que sólo el 15,6% que el talento humano es regular y el desempeño laboral es bueno, así mismo hubo un 12,5% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano es bueno y desempeño laboral es alto.

Tabla N° 5.2.2

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

			Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas	MALO	Recuento	5	2	1	8
		% del total	15,6%	6,3%	3,1%	25,0%
	REGULAR	Recuento	3	6	3	12
		% del total	9,4%	18,8%	9,4%	37,5%
	BUENO	Recuento	2	8	2	12
		% del total	6,3%	25,0%	6,3%	37,5%
Total		Recuento	10	16	6	32
		% del total	31,3%	50,0%	18,8%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.2 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 25,0% consideraron que el talento humano en su dimensión selección de personas es bueno y desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio, mientras que sólo el 18,8% que el talento humano en su dimensión selección de personas es regular y el desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio, así mismo hubo un 15,6% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión selección de personas es malo y desempeño laboral en su dimensión eficacia es bajo.

Tabla N° 5.2.3

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

			Desempeño Laboral en su dimensión motivación laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano en su dimensión Selección de Personas	MALO	Recuento	5	2	1	8
		% del total	15,6%	6,3%	3,1%	25,0%
	REGULAR	Recuento	3	6	3	12
		% del total	9,4%	18,8%	9,4%	37,5%
	BUENO	Recuento	8	3	1	12
		% del total	25,0%	9,4%	3,1%	37,5%
Total		Recuento	16	11	5	32
		% del total	50,0%	34,4%	15,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.3 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 25,0% consideraron que el talento humano en su dimensión selección de personas es bueno y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo, mientras que sólo el 18,8% que el talento humano en su dimensión selección de personas es regular y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es medio, así mismo hubo un 15,6% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión selección de personas es malo y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo.

Tabla N° 5.2.4

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

			Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia.			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de Personas	MALO	Recuento	3	2	2	7
		% del total	9,4%	6,3%	6,3%	21,9%
	REGULAR	Recuento	2	9	3	14
		% del total	6,3%	28,1%	9,4%	43,8%
	BUENO	Recuento	5	5	1	11
		% del total	15,6%	15,6%	3,1%	34,4%
Total		Recuento	10	16	6	32
		% del total	31,3%	50,0%	18,8%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.4 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 28,1% consideraron que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es regular y desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio, mientras que el 15,6% afirman que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es bueno y el desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio, así mismo hubo un 15,6% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es bueno y desempeño laboral en su dimensión eficacia es bajo.

Tabla N° 5.2.5

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019.

			Desempeño Laboral en su dimensión Motivación laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano en su dimensión Capacitación de Personas	MALO	Recuento	5	2	0	7
		% del total	15,6%	6,3%	0,0%	21,9%
	REGULAR	Recuento	6	6	2	14
		% del total	18,8%	18,8%	6,3%	43,8%
	BUENO	Recuento	5	3	3	11
		% del total	15,6%	9,4%	9,4%	34,4%
Total		Recuento	16	11	5	32
		% del total	50,0%	34,4%	15,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.5 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 18,8% consideraron que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es regular y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es medio, mientras que el 18,8% afirman que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es regular y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo, así mismo hubo un 15,6% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión capacitación de personas es bueno y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo.

Tabla N° 5.2.6

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión de eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019.

			Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia			Total	
			BAJO	MEDIO	ALTO		
Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de Personas	MALO	Recuento	1	6	3	10	
		% del total	3,1%	18,8%	9,4%	31,3%	
	REGULAR	Recuento	6	6	2	14	
		% del total	18,8%	18,8%	6,3%	43,8%	
	BUENO	Recuento	3	4	1	8	
		% del total	9,4%	12,5%	3,1%	25,0%	
	Total		Recuento	10	16	6	32
			% del total	31,3%	50,0%	18,8%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.6 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 18,8% consideraron que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es regular y desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio, mientras que el 18,8% afirman que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es regular y el desempeño laboral en su dimensión eficacia es bajo, así mismo hubo un 18,8% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es malo y desempeño laboral en su dimensión eficacia es medio.

Tabla N° 5.2.7

Resultados de la Gestión del talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019.

			Desempeño Laboral en su dimensión Motivación laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de Personas	MALO	Recuento	3	5	2	10
		% del total	9,4%	15,6%	6,3%	31,3%
	REGULAR	Recuento	7	5	2	14
		% del total	21,9%	15,6%	6,3%	43,8%
	BUENO	Recuento	6	1	1	8
		% del total	18,8%	3,1%	3,1%	25,0%
Total		Recuento	16	11	5	32
		% del total	50,0%	34,4%	15,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 5.2.7 se observa al respecto, del total de 32 encuestados, el 21,9% consideraron que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es regular y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo, mientras que el 18,8% afirman que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es bueno y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es bajo, así mismo hubo un 15,6% de los encuestados que sostuvieron que el talento humano en su dimensión desarrollo de personas es regular y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral es medio.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis General:

- Hipótesis nula (Ho): No existe asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
- Hipótesis alterna (Ha): Existe asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019

Tabla N° 6.1.1

Relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión Del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión Del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,433
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,433	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

nivel de significancia $p < 0.05$

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.1 se observa al respecto, que el valor de significancia estadística resulto inferior a 0.05 ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva moderada ($Rho=0.433$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, dicha correlación resulto estadísticamente significativa($p=0.000$)

Hipótesis específicas:

- Hipótesis nula (H_0): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
- Hipótesis alterna (H_a): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.2

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión Selección de Personas	Desempeño laboral en su dimensión Eficacia
Gestión del Talento Humano en su dimensión Selección de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,667
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño Laboral en su dimensión Eficacia	Coeficiente de correlación	,667	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.2 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,667 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Hipótesis nula (Ho2): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

- Hipótesis alterna (Ha2): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.3

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión Selección de Personas	Desempeño laboral en su dimensión Motivación laboral
Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,627
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño laboral en su dimensión motivación laboral.	Coeficiente de correlación	,627	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.3 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,627 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Hipótesis nula (Ho3): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
- Hipótesis alterna (Ha3): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.4

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas	Desempeño laboral en su dimensión eficacia
Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,694
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño Laboral en su dimensión eficacia.	Coeficiente de correlación	,694	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.4 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,694 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Hipótesis nula (Ho4): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
- Hipótesis alterna (Ha4): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.5

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas	Desempeño laboral en su dimensión motivación laboral
Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,532
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño Laboral en su dimensión motivación laboral.	Coeficiente de correlación	,532	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.5 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,532 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personal y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Hipótesis nula (H_0): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de

enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

- Hipótesis alterna (Ha5): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.6

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de Personas	Desempeño laboral en su dimensión eficacia
Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,688
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño laboral en su dimensión eficacia	Coeficiente de correlación	,688	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.6 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,688 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Hipótesis nula (Ho6): No Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.
- Hipótesis alterna (Ha6): Existe asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.

Tabla N° 6.1.7

Relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo Lima 2019

Rho de Spearman		Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de Personas	Desempeño laboral en su dimensión motivación laboral
Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,679
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Desempeño laboral en su dimensión motivación laboral	Coeficiente de correlación	,679	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos

En la tabla 6.1.7 se observa al respecto, que existe una asociación moderada de 0,679 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral. En cuanto a significancia $p=0,000$ esto revela que p es menor a 0,05 lo que admite señalar que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Con respecto a los resultados de los estudios, muchos (REYES, BARBOZA, CRISOSTOMO, VARGAS y SANTAMARIA) coinciden que hay una correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto va de acuerdo a lo encontrado en este estudio, donde se encuentra una correlación positiva ($p=0,000$).

Al comparar el nivel de la gestión del talento humano con otros estudios, encontramos que en este trabajo de investigación hubo predominio de una gestión del talento humano regular (53.1%), poniendo estos resultados por debajo de otros como los de REYES (adecuado 62.86%), el de BARBOZA (eficiente 60%), VARGAS (regular 56%) y muy por encima al de SANTAMARIA (medio 80%).

También comparamos el nivel desempeño laboral obteniendo en este estudio que el desempeño laboral fue medio (50%), estudios similares como el de VARGAS (medio 59%), BARBOZA (medio 69%), SANTAMARIA (medio 73.33%). Se encontraron también otros estudios con resultados muy diferentes a los nuestros y entre ellos, como el de REYES (alto 68.6%). En el estudio realizado por SARMIENTO, no coincide con nuestro trabajo de investigación encontrándose un solo grupo de población el cual fueron los trabajadores de dicha institución, obteniéndose que el 93% de su población establece que el subsistema de evaluación de desempeño no aporta a la gestión institucional ni al crecimiento profesional, se agrega a esto el estudio de BENAVIDES donde evidencia que la gestión del talento humano limita el desempeño de los empleados se efectuó con eficacia y eficiencia deteriorando desarrollo de su rentabilidad.

6.3 Responsabilidad ética

El trabajo de investigación se realiza con previa autorización en la unidad de investigación y docencia quienes hicieron un compromiso con la investigadora acerca de la confidencialidad de los datos del hospital.

Para las licenciadas de enfermería, el permiso y autorización fue por parte de la jefatura de enfermería, que permitió evaluar a los enfermeros, manifestándoles que la información que se recolecte es anónima y no tiene carácter punitivo.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.433$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.
2. Existe una correlación positiva buena ($Rho=0.667$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia, quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión selección de personas corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión eficacia.
3. Existe una correlación positiva buena ($Rho=0.627$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión selección de personas corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión motivación laboral.
4. Existe una correlación positiva buena ($Rho=0.694$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia, quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión eficacia.
5. Existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.532$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personal y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral, quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas

corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión motivación laboral.

7. Existe una correlación positiva buena ($Rho=0.688$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personal y el desempeño laboral en su dimensión eficacia, quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión eficacia.
8. Existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.679$) y significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en su dimensión motivación laboral, quiere decir que a niveles altos de gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas corresponden niveles altos de desempeño laboral en su dimensión motivación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Afianzar el tipo de investigación con estudios de asociación de las variables entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las diferentes áreas del hospital, lo que permitirá tener una mayor variedad de antecedentes y poder discernir en las mejoras de la organización hospitalaria
2. Perfeccionar o mejorar algunos indicadores adicionales o una dimensión adicional para garantizar la gestión del talento humano y lograr el óptimo desempeño laboral.
3. Evaluar de manera continua el desempeño para consolidar el compromiso de su equipo. Es necesario que las evaluaciones sean consolidadas de un proceso de difusión de resultados y de una asamblea de retroalimentación que permita instaurar tácticas para conseguir las oportunidades de mejora reconocidas y cerrar las brechas de cada uno de los participantes del equipo. Esto le permitirá al colaborador tener una idea sólida de su nivel de cumplimiento y de los ajustes que debe realizar para optimizar su trabajo.
4. Mejorar los procesos de la gestión del talento humano mediante un protocolo de inducción al personal que ingresa a trabajar en la institución acompañado de capacitaciones respecto a las funciones que asumirá en el servicio u otra responsabilidad con el servicio y el hospital con la finalidad de mejorar las actividades y optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

REFERENCIAS BIBLIORAFICAS

1. OMS. Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud. Con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. Francia; 2009. Disponible desde: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44187/9789243547701_spa.pdf;jsessionid=700CA93AFB198E1B8DDECC926A460DD7?sequence=1,](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44187/9789243547701_spa.pdf;jsessionid=700CA93AFB198E1B8DDECC926A460DD7?sequence=1)
2. OPS. Educación médica y salud. 29 (3, 4), 1995. Documento de un grupo de trabajo sobre educación permanente en salud.
3. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. 3º Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.2009
4. Comercio. La Competitividad WEF. 2016
5. López, P., Diaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana salud pública. 2017 43(1), 3-15. Disponible desde: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
6. Sarmiento, J. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. [Tesis de maestría]. Ecuador: Escuela politécnica nacional; 2017. Disponible desde: <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
7. Borsic, Z. La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. [Tesis de maestría]. México: universidad autónoma de México; 2016.
8. Benavides, T. Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala. [Tesis de licenciatura]. Ecuador. Universidad Técnica de Machala; 2016. Visualizado desde:

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUAC E-2016-AE-CD00023.pdf>

9. Barboza, D. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible desde:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Barboza_MD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Reyes, T. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible desde:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Crisóstomo Salvatierra, M. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrió; 2019. Disponible desde:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%c3%8dA%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Santa María, F. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible desde:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
13. Taylor, F. Los Principios de la Administración Científica. 1944. Buenos aires: Argentina

14. Fayol, H. Fundamentos de la administración; 1925
15. McClelland, David. Modificando la competencia más que la inteligencia. American Psychology Review. 1973.
16. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. 7° edic. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
17. Graw-Hill Interamericana editores. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3° Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
18. Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5° edición. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
19. Alles, M. Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aire, Argentina: Granica; 2005
20. Certo, S. Administración moderna. 8° edic. Bogotá, Colombia: Pearson educación; 2001.
21. Prieto, P. (2013). Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Tesis de Especialidad, Universidad de Medellín). Disponible:
en:[http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%](http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20)
22. Robbins, S. & Coulter, M. (2005). Administración (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de</p>	<p>Objetivo General Establecer la asociación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019. 2.Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019. 3.Determinar es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su</p>	<p>Hipótesis General Existiría asociación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas 1.Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019. 2.Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión selección de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019. 3.Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p>	<p>Variable 1 Gestión del Talento Humano.</p> <p>Dimensiones: 1.Selección de personas. 2.Capacitación de personas. 3.Desarrollo de personas</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: 1.Eficacia 2.Motivación laboral</p>	<p>Tipo de Investigación Cuantitativa, observacional, prospectivo, transversal, descriptiva- analítico.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo - relacional</p> <p>Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información: La técnica utilizada será la encuesta y el instrumento un cuestionario semiestructurado</p> <p>En el presente estudio para medir las variables se usará una escala social tipo lickert que consta de cinco distractores.</p>	<p>Población: Estuvo conformada por todas las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p> <p>N= 64.</p> <p>Muestra: se utilizó la fórmula de la población finita con muestra rectificada.</p> <p>n=32</p>

<p>personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>5. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p> <p>6. ¿Cuál es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019?</p>	<p>dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>4.Determinar es la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>5.Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>6.Determinar la asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p>	<p>4.Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión capacitación de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>5. Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p> <p>6.Existiría asociación entre la Gestión del Talento Humano en su dimensión desarrollo de personas y desempeño laboral en su dimensión motivación laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de mayo 2019.</p>		<p>Fuente. Bibliografías Normas legales</p>	
---	--	---	--	--	--

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2019”**.

Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, asegurándose la máxima confidencialidad

Nombre:

DNI:

ATTE.

LILIANA CAMPOS BAZAN

FLOR DE MARIA TORRES TORRES

AUTORAS DEL ESTUDIO

ANEXO C
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para la investigación: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2019”**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Muy pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Pregunta	Escala de evaluación	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: SELECCION DE PERSONAS					
1	Realizas tus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo					
2	Posees visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración					
3	Tienes iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tienes facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores					
5	Realizas tus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas					
6	Se te realizó entrevista para evaluar tu comportamiento y reacciones					
7	Se te realiza pruebas de capacidad para medir tu grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se te realizó pruebas de aptitudes que miden tu desempeño.					
9	Se te realiza pruebas de personalidad que muestre tu carácter y tu temperamento.					

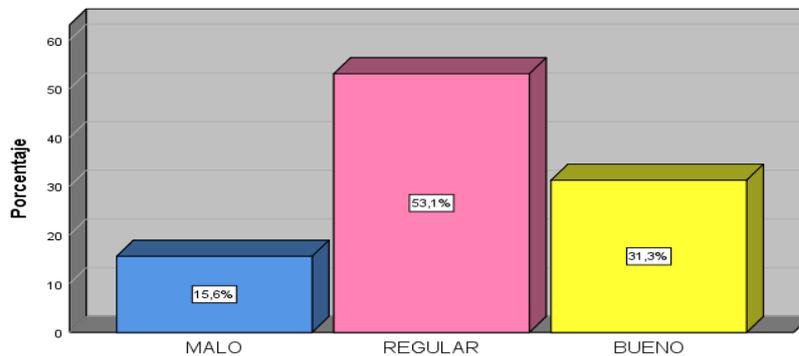
10	Realizaste el papel que desempeñarás en la institución, antes de ser seleccionado.					
	DIMENSION 2: CAPACITACION DE PERSONAS	1	2	3	4	5
11	Las capacitaciones que recibes son hechas por instituciones de prestigio					
12	Se te realiza capacitaciones por especialidad en tu institución					
13	Recibes ayuda para mejorar tu desempeño laboral por parte de la dirección de tu institución.					
14	Has sido evaluado después de una capacitación					
15	Reaccionas positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejoras tu producción laboral cada vez que recibes una capacitación					
17	Se te capacita en nuevos temas relacionados a tus funciones					
18	La institución invierte recursos económicos en tu capacitación.					
19	El director capacita personalmente en tu institución.					
20	Se te proporciona conocimientos en normativas de tu institución.					
	DIMENSION 3:DESARROLLO DE PERSONAS					
21	Se te brinda oportunidades de superación en tu institución.					
22	Eres estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se te orienta hacia el futuro para tu desarrollo personal.					
24	Asumes cargos más elevados y complejos					
25	Recibes ayuda para prepararse en futuras responsabilidades					
26	Conoces y aplicas nuevos temas relacionados a tus funciones					
27	Utilizas nuevas tecnologías en el desarrollo de tus actividades					
28	La dirección de tu institución presta atención a tus necesidades de desarrollo					
29	Tu jefe inmediato atiende las dificultades que se te presente en tu desempeño en forma oportuna					
30	Te sientes satisfecho con la labor que desarrollas en tu institución.					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSION 1: EFICACIA	1	2	3	4	5
01	Tienes predisposición para el logro de los propósitos que persigue tu servicio de la UCI.					
02	Cumples con los objetivos propuestos en los programas y planes de tu servicio de la UCI					
03	Logras los resultados de acuerdo a lo planificado en tu servicio.					
04	La gestión de personal te permite obtener un óptimo desempeño laboral.					
05	Participas en el logro de los proyectos asignados de tu servicio.					
06	En tu servicio hay sinergia en los resultados finales de los programas propuestos					
	DIMENSION 2 : MOTIVACION LABORAL					

07	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar tus actividades.					
08	Consideras que recibes un justo reconocimiento de tu labor por la institución.					
09	La institución te brinda planes de bienestar social o desarrollo en el trabajo.					
10	El pago de tus haberes recibido es justo en relación a tu trabajo y esfuerzo.					
11	La institución fomenta el compañerismo y la unión entre tus colegas de labores.					
12	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas de tu servicio.					

GRAFICOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

Grafico N° 1

Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano

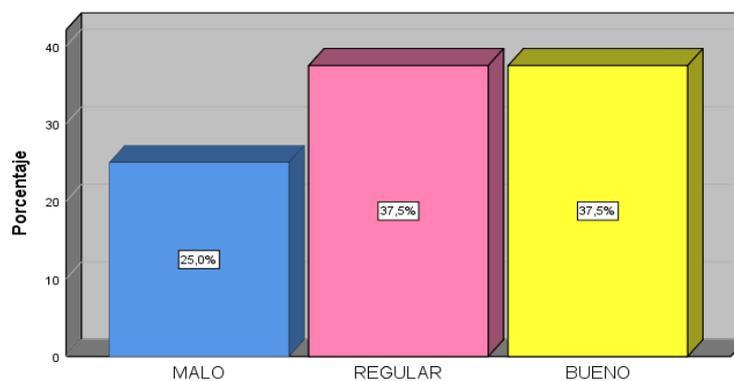


Fuente: Base de datos

En el grafico N°1, de un total de 32 encuestados, el 53,1% de ellos afirmaron que gestión del talento humano es regular, mientras que el 31,3% sostuvieron que el talento humano es bueno y un 15,6 afirmaron que es malo.

Grafico N° 2

Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión selección de personas

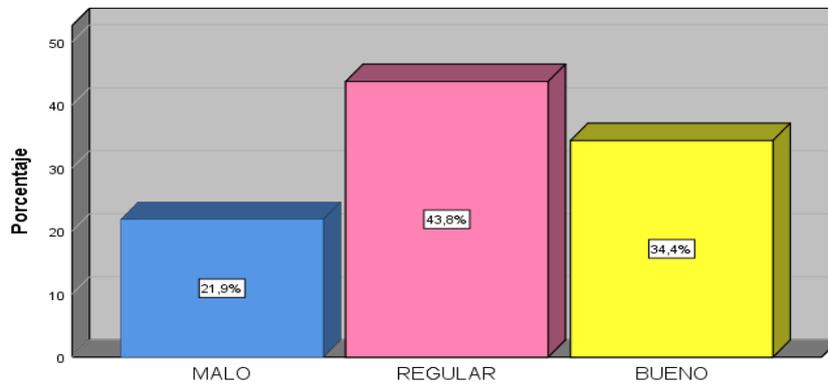


Fuente: Base de datos

En el grafico N° 2, de un total de 32 encuestados, el 37,5% de ellos afirmaron que la selección de personas es regular y a la vez bueno, mientras que el 25,0% sostuvieron que la selección de personas es malo.

Grafico N° 3

Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión capacitación de personas

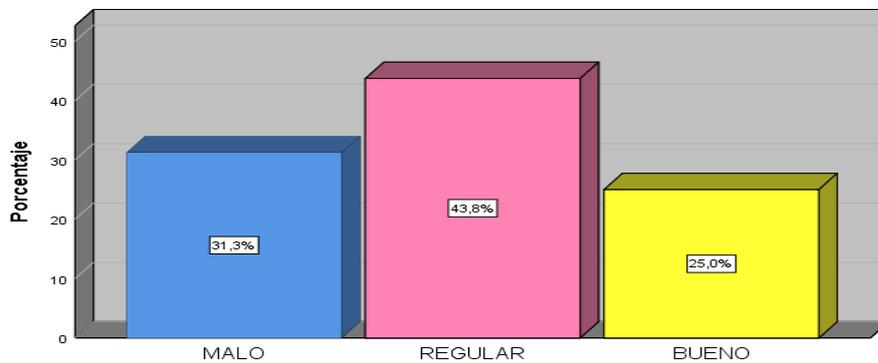


Fuente: Base de datos

En el grafico N° 3, de un total de 32 encuestados, el 43,8% de ellos afirmaron que la selección de personas es regular y el 35,4% afirmaron que es bueno, mientras que el 21,9% sostuvieron que la capacitación de personas es mala.

Grafico N° 4

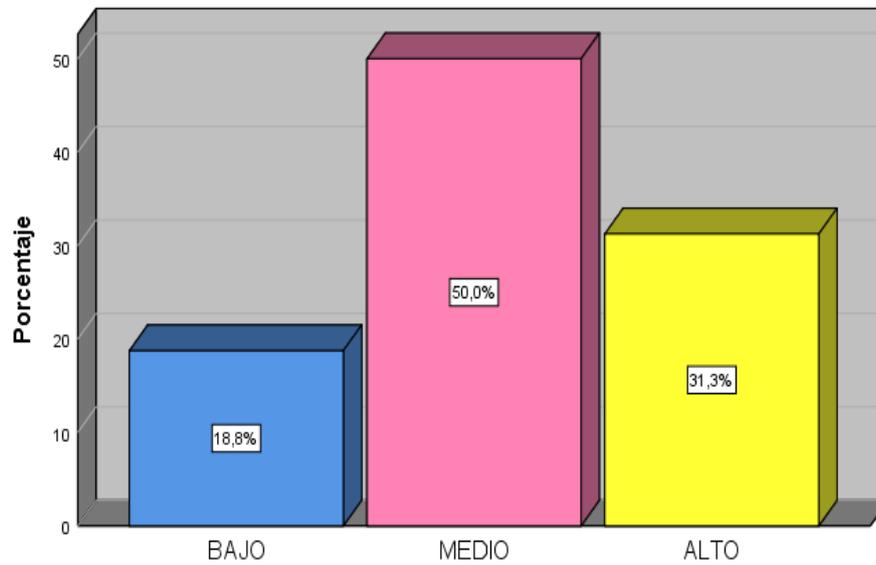
Histograma de frecuencia de Gestión de talento humano en su dimensión desarrollo de personas



Fuente: Base de datos

En el grafico N°4, de un total de 32 encuestados, el 43,8% de ellos afirmaron que el desarrollo de personas es regular y el 31,3% afirmaron que es malo, mientras que el 25,0% sostuvieron que el desarrollo de personas es bueno.

Grafico N° 5
Histograma de frecuencia del desempeño laboral



Fuente: Base de datos

En el grafico N° 5, de un total de 32 encuestados, el 50,0% de ellos afirmaron que el desempeño laboral medio, mientras que el 31,3% sostuvieron que el desempeño laboral es alto, y un 18,8% afirmaron que es bajo.

ANEXO D

Base de datos de la variable talento humano

5	5	3	3	4	1	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	5	
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	5	5	3	3	3	3	1	5	2	4	2	3	2	5	3	2	1	4	1	3	3	4	1	4	1	2	1	4	
5	4	5	5	4	1	3	1	4	4	3	3	4	2	2	4	2	1	1	3	2	1	2	1	3	4	2	1	1	3	
5	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	5	
4	4	4	5	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	2	3	1	2	2	1	3	4	1	1	1	3	
4	4	3	5	2	1	1	1	1	4	1	3	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
5	5	4	4	1	3	4	5	3	4	2	4	4	4	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	
4	4	3	5	4	1	3	3	1	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	
4	4	3	5	4	1	3	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	4	1	1	1	3	
4	4	3	5	4	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	3
5	4	4	5	4	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1	1	4	3	1	3	4	1	2	2	3	
5	4	5	3	4	3	2	1	2	3	1	3	4	3	2	4	4	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	
5	4	5	5	4	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	
4	5	5	5	4	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	
4	5	5	5	4	1	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	4	3	1	1	4	
4	4	3	5	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	4	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	
4	4	3	5	2	1	3	1	2	1	2	3	4	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	4	1	2	3	
4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1	3	4	
5	4	5	4	4	1	2	2	1	1	1	3	4	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	

5	5	3	4	4	3	2	1	3	2	1	2	4	3	1	3	3	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	4
5	5	3	4	4	3	2	2	3	2	1	2	4	3	1	3	3	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	4
5	5	4	4	4	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	4
5	5	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3
5	5	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3
5	5	3	5	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	4	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	1	2	1	4	4	3	4	4	3	3	4	5
4	5	5	5	5	2	2	5	1	5	5	3	3	2	4	5	4	3	1	2	2	2	4	3	3	5	5	2	2	5
4	4	5	4	4	2	3	3	4	5	5	3	1	2	4	4	5	1	1	3	3	2	5	2	4	5	4	2	4	5
4	5	5	4	4	3	2	3	1	4	4	4	1	4	4	5	3	2	1	3	2	4	3	3	4	5	3	1	4	5
4	5	4	5	5	2	3	3	1	5	4	3	2	4	4	5	4	2	1	3	2	4	4	3	3	5	4	2	4	5
5	5	5	5	5	1	3	3	3	1	4	3	2	3	3	5	3	2	1	3	2	4	3	3	4	5	4	2	4	5

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3
4	5	5	4	4	4	3	1	1	1	1	3
2	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	3
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2
3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3
3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3
3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1
3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	3
2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2
2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2
2	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	2
4	4	4	3	1	2	3	1	1	1	1	3
3	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	3
2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3
2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2
2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2
2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3
2	3	3	3	1	2	3	1	1	1	2	3
3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2
3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2
3	3	2	2	2	1	4	1	1	2	2	1
4	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1
4	2	1	3	4	1	4	3	1	2	1	1
4	2	2	3	4	1	4	3	1	2	1	1
5	4	4	4	4	5	5	3	4	2	5	5
5	3	4	4	5	3	5	2	3	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	5	3	2	1	4	4
5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4

Ítems	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	Juez8	Nº de 1	p valor
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391
5	1	0	1	1	1	1	1	1	7	0.03125
6	0	1	1	1	1	1	1	1	7	0.03125
7	1	1	}	1	1	1	1	1	7	0.03125
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391
9	0	1	1	1	1	1	1	1	7	0.03125
10	1	0	1	1	1	1	1	1	7	0.03125
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.00391

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	30

Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable competencia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,704	12