

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD**



**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.”**

**TESIS PAR OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD.**

AUTORAS:

KATTY ESTELA, ESTRADA CHAVEZ

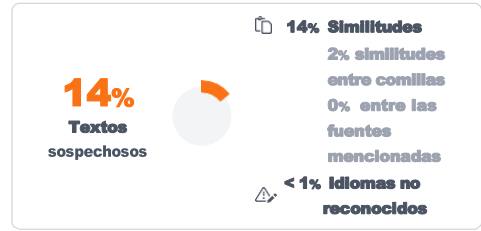
PAOLA, CASTILLO CARHUAVILCA

ASESORA: Dra. Cribillero Roca Mirian Corina

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión en Salud

Callao, 2024

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024



Nombre del documento: Katty y Paola- URKUND.docx
ID del documento: eacb79320c8163562c8618854e3224c77750e6f0
Tamaño del documento original: 534,93 kB
Autor: paola castillo

Depositante: paola castillo
Fecha de depósito: 23/9/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 23/9/2024

Número de palabras: 11.348
Número de caracteres: 74.859

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12952/5610/1/TESIS MAESTRO- CAMPOS BAZAN-F... 141 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (522 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/96873/4/FreteL_MC-SD.pdf 121 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (435 palabras)
3	ROMERO-TENICELA.docx TENICELA #1059de El documento proviene de mi biblioteca de referencias 124 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (422 palabras)
4	Documento de otro usuario #c306a9 El documento proviene de otro grupo 115 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (425 palabras)
5	Documento de otro usuario #8b9389 El documento proviene de otro grupo 108 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (406 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	PAULINO MONTERO YUSELI TESIS UNAC 2024.docx "CONOCIMIENTO Y ... #e6995b El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	ALCALDE MEREGILDO KEVIN B. urkun.docx CLIMA LABORAL Y EL NIVEL D... #733fcb El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	repositorio.une.edu.pe http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/20.500.14039/6036/1/Elvis Fernando BAÑOS VELARDE.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11239/Sucasaca_Jb.pdf?sequence=1	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	Documento de otro usuario #631a95 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD	: Facultad de Ciencias de la Salud
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	: Unidad Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud
TÍTULO	: Gestión del talento humano y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.
AUTORES	: Estrada Chavez Katty Estela ORCID: 0000 0002 46551014 Castillo Carhuavilca Paola ORCID: 0000 0001 5172 3645
ASESORA	: Dra. Cribillero Roca Mirian Corina ORCID: 0000 00003 4683 3633
LUGAR DE EJECUCION	: Hospital Guillermo Almenara Irigoyen
UNIDAD DE ANÁLISIS	: enfermeros
TIPO DE INVESTIGACIÓN	: Básica, No Experimental, Transversal
ENFOQUE	: Cuantitativo
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	: Relacional
TEMA OCDE	: Ciencias de la Salud: Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

- | | |
|---|------------|
| • DRA. NOEMI ZUTA ARRIOLA | PRESIDENTA |
| • DRA. ANA ELVIRA LOPEZ ROJAS | SECRETARIA |
| • DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO | MIEMBRO |
| • MG. ERASMO ENRIQUE BARRIENTOS AGUILAR | MIEMBRO |

Asesora: DRA. MIRIAN CORINA CRIBILLERO ROCA

LIBRO N°: 02

FOLIO N°: 121

ACTA N°: 018– 2024

Fecha de Sustentación: 11 de noviembre del 2024

DEDICATORIA

A mi madre María por ser la base de mi formación profesional, a mi enamorado Jhonatan por el apoyo incondicional y motivación constante para que este logro se haya cumplido y a Dios ya que sin el no hubiera podido realizar nada de esto.

A mis padres Irma y Víctor porque son el pilar de mi vida, a mi novio Mohasir por ser la persona que me apoya y me brinda el tiempo necesario para seguir creciendo profesionalmente, a mis tres hermosos hijos Sebastián, Luciana y Blanca, que son mi motivación de ser mejor cada día y por último a Dios que siempre me bendice y guía mi camino.

AGRADECIMIENTO

“En primer lugar agradecemos a Dios y a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su amor nos han impulsado siempre a cumplir nuestras metas y nunca abandonarlas”.

“Le agradezco muy profundamente a nuestra asesora por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada”.

“Por último agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos”.

INDICE

INDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	3
INDICE DE FIGURAS	5
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.4 Justificación	13
1.5 Delimitantes de la investigación (teórica, temporal, espacial).....	14
II. MARCO TEORICO	16
2.1 Antecedentes internacional y nacional.....	16
2.2 Bases Teóricas	21
2.3 Marco conceptual	23
2.4 Definición de términos básicos.	29
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	30
3.1 Hipótesis.....	30
3.2 Operacionalización de variables	31
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	33
4.1 Diseño Metodológico	33
4.2 Método de investigación.....	33
Población y muestra	34
4.3 Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	34
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	35
4.5 Análisis y procesamiento de datos	35
4.6 Aspectos Éticos en Investigación	37
V. RESULTADOS	38
5.1 Resultados descriptivos	38
5.2 Resultados Inferenciales.....	46
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	51
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	51
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	55
6.3 Responsabilidad ética.....	56
VII. CONCLUSIONES	58
VIII. RECOMENDACIONES	59

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	63
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	64
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO	66
ANEXO 3:.....	67
ANEXO 4: INSTRUMENTOS VALIDADOS	72
ANEXO 5: BASE DE DATOS.....	77
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO	77

INDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 5.1.1. Gestión del talento humano en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.2 Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.3 Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.4 Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.5 Desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.6 Desempeño laboral en su dimensión satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.7 Desempeño laboral en su dimensión compensación y beneficio en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.1.8 Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Tabla 5.2.1 Resultados de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 5.2.2 Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 5.2.3 Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 5.2.4 Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.1 Prueba Rho de Spearman para relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.2 Prueba Rho de Spearman para relación entre la dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.3 Prueba Rho de Spearman para relación entre la dimensión Capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.4. Prueba Rho de Spearman para relación entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión del talento humano en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara, 2024.

Figura 2 Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 3 Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 4 Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 5 Desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 6 Desempeño laboral en su dimensión satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 7 Desempeño laboral en su dimensión compensación y beneficio en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Figura 8 Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara, 2024.

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024. **El material y método** utilizado fue: Descriptivo relacional, y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 51 enfermeros. Las técnicas de recolección de datos fueron, dos cuestionarios: el primero se relacionó con la variable gestión del talento humano, consta de 3 dimensiones; selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; consta de 30 ítems. El segundo cuestionario se relacionó con la variable desempeño laboral, también se aplicó un cuestionario, consta de 3 dimensiones; satisfacción laboral, compensación y beneficios y trabajo en equipo; que consta de 18 ítems. En cuanto a los **Resultados:** se encontró que el 64.7 % de enfermeros del servicio de medicina, tienen regular gestión del talento humano, el 60.8% de enfermeros refieren que el desempeño laboral es medio. Se observó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. **Conclusiones:** Por todo lo expuesto anteriormente, afirmamos que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, enfermeros

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre a gestão de talentos humanos e o desempenho no trabalho dos enfermeiros do Departamento de Medicina do Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024. O material e o método utilizados foram: descritivo, relacional e quantitativo. A amostra foi composta por 51 enfermeiros. As técnicas de coleta de dados foram dois questionários: o primeiro estava relacionado à variável gestão de talentos humanos, composta por três dimensões: seleção de pessoas, treinamento de pessoas e desenvolvimento de pessoas; era composto por 30 itens. O segundo questionário estava relacionado à variável desempenho no trabalho. Também foi aplicado um questionário composto por três dimensões: satisfação no trabalho, remuneração e benefícios e trabalho em equipe; composto por 18 itens. Quanto aos resultados: verificou-se que 64,7% dos enfermeiros do serviço médico têm gerenciamento regular de talentos humanos, 60,8% dos enfermeiros dizem que o desempenho no trabalho é médio. Observou-se que existe uma relação significativa entre a gestão de talentos humanos e o desempenho no trabalho entre os enfermeiros do serviço médico do Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Conclusões: Com base no exposto, afirmamos que existe uma relação entre a gestão de talentos humanos e o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos, desempenho no trabalho, enfermeiros.

INTRODUCCION

La gestión del talento es una característica importante para el éxito y el crecimiento positivo de cualquier organización. Sin embargo, muchas empresas enfrentan diversos desafíos, para tener una solidez adecuada, lo que puede afectar negativamente su productividad, crecimiento y competitividad, no permitiéndoles alcanzar sus objetivos y lograr la diferenciación en el mercado utilizando o convirtiéndose en una ventaja competitiva tanto en el sector público o privado, como por ejemplo el sector salud.

El desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos observados entre los empleados que son importantes para lograr y alcanzar las metas organizacionales deseadas y son una de las mayores fortalezas de la organización.

En la actualidad, la deficiente gestión de talento humano es una problemática frecuente en muchas organizaciones, lo que se observa en una alta tasa de rotación de personal, poco desarrollo de habilidades y competencias, falta de liderazgo que repercute en el desempeño laboral para el logro de objetivos de la organización.

En la actualidad, la mala gestión de talento humano es un problema común en muchas organizaciones, que se manifiesta en la alta rotación de personal, en el desarrollo insuficiente de habilidades y falta de liderazgo, lo que afecta el desempeño laboral en el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión de talento humano en el sector salud es necesaria para garantizar la calidad y la eficiencia al cubrir las necesidades de la población. Esta muchas veces no es eficiente lo que genera pocos profesionales de la salud calificados, poca satisfacción laboral, trayendo limitaciones y elección en la capacidad de desempeño para responder a las necesidades de salud de la población por falta de desarrollo de competencias en los profesionales que a su vez se ve afectada por que la gestión no va de acorde a las exigencias del avance constante de tecnología y tratamientos médicos.

El sistema de salud entre ellas el Seguro Social de Salud (ESSALUD) refiere que la escasez de recursos humanos que permitan brindar un servicio más eficiente. Por un lado, se requieren mayores recursos para reclutar, capacitar y retener a los recursos de alto valor, así como gestionar estrategias que permitan un desempeño adecuado que permita incrementar su productividad, calidad y mejorar la eficiencia de los servicios de salud. Ello evidentemente plantea una presión adicional a las limitaciones de financiamiento para la salud existentes en el actual escenario de salud global.

El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

La investigación está estructurada de la siguiente forma:

Nuestro primer capítulo aborda la descripción del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación y los límites de la investigación. El segundo capítulo presenta el marco teórico, incluyendo antecedentes, bases teóricas, marco conceptual y definiciones. El tercer capítulo comprende las hipótesis generales y específicas, así como la operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo se describe el tipo y diseño de investigación, el método, la población y muestra, el lugar de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y los aspectos éticos. El quinto capítulo detalla los resultados; El sexto capítulo aborda la discusión de resultados. El séptimo capítulo aborda las conclusiones y el octavo presenta las recomendaciones y por último en el noveno capítulo las referencias bibliográficas.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, Chiavenato define la gestión del talento humano como “Las políticas y procedimientos fundamentales para gestionar los aspectos de los puestos gerenciales relacionados con el personal o los recursos, abarcando el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño (1).

La OMS define el entorno laboral en tres elementos claros dentro del entorno de un trabajo saludable; La salud del empleado que se incorpora generalmente tanto en (física, mental y social); un entorno de trabajo saludable donde una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos y que la salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas y por ultimo un entorno de trabajo saludable debe incluir protección a la salud y promoción de la salud (2).

Organización Mundial de la Salud (OMS) hace referencia que los recursos humanos en el área de salud son un grupo ocupacional que desempeña un rol relevante en el ámbito social y comunitario, siendo de gran importancia socioeconómica. Principalmente los países en vías de desarrollo son aquellos no cuentan en el sector salud con un financiamiento adecuado además presentan carencias en su rectoría, lo cual genera que el avance sea el no esperado para el logro de las metas planteadas en los Objetivos de Desarrollo sostenible al 2030, en el área de la salud; ello se debe a la carencia de profesionales de la salud en las zonas de mayor riesgo. Según las estadísticas, hacen falta 2,3 millones de médicos, enfermeros y más de 4 millones de trabajadores de la salud en genera (3).

Los recursos humanos son un elemento central en el funcionamiento eficaz y equitativo del sistema de salud para una respuesta óptima ante las necesidades

de la población. La crisis global de recursos humanos es en este momento uno de los problemas más urgentes de los sistemas de salud. Se estima que en América Latina existe un déficit de 391,000 puestos de trabajo en salud. En general, se estima que la escasez de recursos humanos en salud es un serio obstáculo para el logro de los objetivos de los sistemas de protección social y para alcanzar los resultados esperados en las intervenciones en salud (4).

Seguro Social de Salud (ESSALUD) refiere que la escasez de recursos humanos, especialmente de médicos y enfermeras, plantea una enorme presión a las organizaciones de salud. Por un lado, se requieren mayores recursos para reclutar, capacitar y retener a los recursos disponibles, y por otro, para desplegar incentivos que permitan incrementar su productividad y mejorar la eficiencia de los servicios de salud. Ello evidentemente plantea una presión adicional a las limitaciones de financiamiento para la salud existentes en el actual escenario de salud global (4).

Durante nuestra labor asistencial en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, hemos observado que desde hace años existe regímenes laborales diferentes como 728, 276, CAS y personal por terceros, teniendo diferentes remuneraciones salariales, beneficios, seguro, vacaciones y otras.

En el servicio de medicina, el profesional de enfermería cumple múltiples funciones paralelamente, lo cual genera una sobre carga de actividades que puede afectar muchas veces al desempeño influyendo en la calidad del servicio prestado al paciente; sumado a la falta de personal necesario, carencia de materiales y equipos deficientes.

No siempre al personal de salud se le brinda las condiciones laborales que le permita desarrollarse y capacitarse permanente en campo profesional y laboral, sumado a las horas extras que realiza el personal para compensar la deficiencia del personal en el servicio, esto hace que se eleve el porcentaje desfavorable en el desempeño laboral.

Además, el personal de enfermería refiere “es difícil mantener la calidad de atención cuando debemos cubrir múltiples funciones simultáneamente “.

Por tanto, se considera apropiado realizar el siguiente estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos.

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- a) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.
- b) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.
- c) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

Los resultados del estudio propuesto contribuirán con el conocimiento de la relación que pueda existir entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los enfermeros, dado las deficiencias que existen como falta de capacitación al personal, carencia de materiales y equipos deficientes.

Según Chiavenato refiere a la gestión del talento humano como “El conjunto de políticas y prácticas que se requieren para direccionar los aspectos de los

cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, abarcando el reclutamiento, la selección, la capacitación y la evaluación del desempeño”.

Asimismo, define el desempeño laboral como la validez, con que se desempeña el personal en la organización, permitiendo el funcionamiento de la misma; el trabajador se desempeña con satisfacción laboral.

1.4.2 Justificación Metodológica:

Los métodos empleados como el deductivo, además de los instrumentos de recolección de datos propuestos en la investigación que ofrecen una base firme para futuras investigaciones y prácticas en el ámbito de la gestión en salud.

1.5 Delimitantes de la investigación (teórica, temporal, espacial).

Delimitante Teórico:

De acuerdo a la teoría Idalberto Chiavenato en el 2009 refiere que la gestión del talento humano como “El conjunto de políticas y prácticas que se necesitan para direccionar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación y desarrollo del desempeño” (1).

Para la teoría Idalberto Chiavenato en el 2009 en su libro Gestión del Talento Humano, el desempeño laboral es: la validez (eficacia), con que se desempeña el personal en la organización, permitiendo el funcionamiento de la misma; el trabajador se desempeña con satisfacción laboral (1).

Delimitante temporal:

Este trabajo de investigación se realizó en el periodo de mayo 2023 a mayo 2024.

Delimitante espacial:

La investigación se realizó en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. El área de estudio se encuentra ubicado Av. Grau N° 800, La Victoria, Perú.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes internacional y nacional

2.1.1 Internacionales

Al Aina R y Atan T. (Mexico, 2024) en su estudio de investigación titulado “El efecto de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral”. **Objetivo:** Determinar el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en una empresa de servicios agrícolas vicios agrícolas en el estado de Sonora, México. **Metodología:** correlacional-causal con un diseño no experimental de corte transversal de tipo cuantitativo en una muestra de 138 trabajadores a los cuales se les aplico una encuesta. **Resultados:** la gestión del talento humano en su desarrollo es la que impacta más en el desempeño laboral (t de Student 2,503 y valor p 0,01); se observó que la dimensión de atracción es la segunda que más afecta al desempeño laboral (t de Student 2,166 y valor p 0,03). La retención no tuvo efecto en el desempeño laboral. (t de Student 0,769 valor p 0,44). **Conclusión** la gestión del talento humano permite la mejora del desempeño laboral, pero existe un efecto variable entre las dimensiones de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral en la empresa sujeto de estudio (5).

Ronquillo (Ecuador, 2022) en su estudio titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón, la troncal”. **Objetivo:** Evaluar la gestión del talento humano del personal administrativo / operativo y su influencia en la productividad y desempeño laboral”. **Metodología** diseño no experimental, correlacional y de enfoque mixto, la información fue recolectada a través de un cuestionario donde participaron 38 empleados de la institución. **Resultados** el 100% manifiesto que la institución no tiene un modelo de gestión de talento humano, es decir no tienen una guía para sus obligaciones. El 91% indico que la empresa debe contar con un modelo de

gestión de talento humano, el 9% opino que no está de acuerdo ni en desacuerdo. El 74% indicó que no posee conocimientos, habilidades y actitudes que le ayuden en sus actividades laborales diarias y mejorar su desempeño y el 26% indica que sí. El 74% indicó que los procesos de gestión del talento humano (reclutamiento, selección, contratación y capacitación) son malos. **Conclusión:** la gestión del talento humano incide en la productividad y desempeño laboral, y es importante que la organización cuente con un modelo de gestión que integre y desarrolle de manera adecuada sus procesos para el logro de objetivos (6).

Curiel (Colombia, 2022), en su investigación titulada “Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC”. **Objetivo:** Evaluar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los centros de desarrollo. **Metodología** diseño no experimental y de campo, descriptivo transversal de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 224 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario de 22 ítems, midió el comportamiento de las variables. **Resultados:** según la variable gestión del talento humano el 56,47% del personal considera que la institución siempre tiene en cuenta la capacitación profesional y motivación para el logro de metas, donde el 31,25% afirmó que casi siempre con el (4,42%) ubicándose en la categoría muy alta y la desviación estándar de 0,75 señalando una muy baja dispersión de las respuestas. En referencia a la variable desempeño laboral del personal, el 57,14% considera que se sienten motivados y desempeñan mejor sus funciones, el 34,82% afirma que casi siempre, se obtuvo un 4,46, la desviación estándar de 0,71, señalando una baja dispersión de las respuestas. **Conclusión:** La gestión de talento humano influye favorablemente en el desempeño del personal que es evaluado a través del trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y las actitudes frente a sus funciones para el logro de objetivos de la institución (7).

Chicaiza E et al. (Ecuador, 2022), en su estudio de investigación titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella”. **Objetivo:** Analizar la influencia del talento humano en el desempeño laboral de la empresa de lácteos Maribella. **Metodología:** utilizaron un diseño no experimental con enfoque cuantitativo en una muestra de 15 colaboradores en la empresa de lácteos Maribella, la información se obtuvo por cuestionario. **Resultados:** arrojaron una correlación positiva alta entre la gestión del talento y el desempeño laboral ($Rho=0,845$; $p=0,00$). Además de una correlación moderada y positiva entre el desempeño laboral y las ventajas competitivas de la empresa ($Rho=0,552$; $p=0,00$). Una correlación positiva alta entre los objetivos estratégicos y en el desempeño laboral ($Rho=0,76$; $p=0,00$). **Conclusión:** la gestión del talento humano está relacionada a un mayor desempeño laboral y este último puede influir en el logro de ventajas competitivas en la organización de estudio (8).

Zevallos (Bolivia, 2019), en su estudio de investigación titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos en Sucre”. **Objetivo:** Determinar cómo influye un modelo adecuado de gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa. **Metodología:** estudio no experimental, transversal, cuantitativo en un total de 30 trabajadores operativos y 7 trabajadores del área administrativa de la Empresa INCERMAZ S.R.L, la información se recolecto mediante cuestionario. **Resultados:** arrojó una correlación positiva alta entre la relación del desempeño laboral con la aplicación de un modelo de gestión del talento humano ($Rho=0.687$; $p=0,00$). **Conclusión:** existe correlación positiva con modelo de gestión de talento humano con la mejora del desempeño laboral en la empresa sujeto de estudio (9).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Siguas, J (Ica, 2022), en su estudio de investigación titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021”. **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. **Metodología:** cuantitativo, descriptivo correlacional en 80 profesionales de salud de la PNP, se realizó una encuesta. **Resultados:** el 96 % refirió un nivel alto de desempeño laboral y 5 % consideraron que tenían un nivel medio. Asimismo, el 96,25% indico que se tiene un nivel alto de gestión de talento humano y el 3,75% un nivel medio, se obtuvo un grado de correlación positiva ($\rho = 0,860$) de nivel alto para la relación entre la variable gestión de talento humano y el desempeño laboral. **Conclusión:** la gestión del talento humano se relaciona con un mejor desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica (10).

Cornejo, A (Lima, 2022) en su estudio titulado “Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022”. **Objetivo:** Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del enfermero. **Metodología:** aplico un estudio de tipo básica, cuantitativo, transversal y correlacional causal en una muestra de 120 enfermeros, se recolecto la información mediante cuestionario. **Resultados:** no existe correlación significativa entre las variables de estudio según ($\chi^2 = 1.735$, $p\text{-valor} = .420$). **Conclusión:** la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de las enfermeras (11).

Blacido, T (Callao, 2021) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021”. **Objetivo:** Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la institución de estudio. **Metodología:** no experimental, básico, cuantitativo, descriptivo correlacional transversal en una muestra fue de 70

enfermeros y utilizó como técnica la encuesta. **Resultados:** No existe relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ($p=0.187 >0.05$). **Conclusión:** No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en la población de estudio (12).

Campos y Torres (Lima, 2019) en su estudio de investigación titulado “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”. **Objetivo:** Establecer la asociación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la población de estudio. **Metodología:** cuantitativo, observacional, transversal, descriptiva-correlacional. **Resultados:** el nivel de gestión de talento humano fue regular en un 53,1 %, y en su dimensión selección de personas fue regular con un 75%; en su dimensión capacitación de personas fue regular con un 65,6% y en su dimensión desarrollo de personas fue regular con 71,9%. para la variable desempeño laboral se observó un nivel medio con un 50%, en su dimensión eficacia en el personal fue medio en el 50%, y en su dimensión motivación laboral fue bajo con un 50%. **Conclusión** existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral (13).

Encarnación, M (Jesús María, 2019) en su estudio de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019”. **Objetivo:** Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en la población de estudio. **Metodología:** Realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional en una muestra de 67 enfermeras. **Resultados:** correlación positiva moderada ($Rho=0.408$; $p=0,00$). **Conclusión:** la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral en la población de estudio (14).

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Teoría del Gestión del talento humano.

- Teoría Idalberto Chiavenato en el 2009

Refiere que la gestión del talento humano como “El conjunto de políticas y prácticas que se requieren para direccionar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, abarcando el reclutamiento, la selección, la capacitación y la evaluación del desempeño”; el cumplimiento de los procesos integra a la organización y son ejecutados de acuerdo a las metas y objetivos de la organización. El cumplimiento busca la satisfacción de los trabajado (15).

- teoría de Alles, Martha

Refiere la gestión adecuada de recursos humanos permite mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, mediante la disposición adecuada de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son los individuos y sus relaciones en la organización, así como generar y conservar un ambiente laboral favorable, propiciar el desarrollo de las habilidades y capacidades de los colaboradores, que favorezcan y hagan posible el desarrollo individual y organizacional sostenido (16).

- Teoría Martínez en el 2013

Refiere que el talento humano es una integración de múltiples aspectos y características de un individuo. Contar con personas en una organización, no representa siempre que se cuente adecuadamente con talento humano , para ello este debe tener el componente diferenciador (se hacer, quiero hacerlo, y puedo hacerlo) que le permitirá diferenciarse, ser competente y atractivo para una organización (17).

2.2.2 Teoría del Desempeño Laboral

La teoría Idalberto Chiavenato en el 2009 en su libro Gestión del Talento Humano, el desempeño laboral es: la validez (eficacia), con que se desempeña el personal en la organización, permitiendo el funcionamiento de la misma; el trabajador se desempeña con satisfacción laboral; también sostiene que son acciones que el trabajador realiza solo y trabajando en equipo que estén encaminadas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un buen desempeño es el punto clave para la organización.

- Teoría Morales Cartaya, en el 2009

Se considera como un proceso continuo de evaluación del personal en cuanto al cumplimiento de su competencia comprobada, habilidades y resultados laborales para alcanzar los objetivos de la institución, esto debe de ser realizado por el encargado del área, debe iniciar con la autoevaluación del personal y los criterios de los compañeros de trabajo del área. Es esencial evaluar el desempeño para fomentar el desarrollo individual (18).

- Teoría Palaci en el 2005

Refiere que el desempeño laboral es el valor que se estima que el personal que labora aporte a la organización a partir de las diversas actividades y acciones que desarrolla durante un período de tiempo. Estas acciones y comportamientos individuales y de todos los trabajadores en diferentes momentos temporales a la vez permitirán mejorar la eficiencia de la organización (19).

- Robbins en el 2004

Hace referencia como uno de los principios esenciales de la psicología del desempeño, es el establecimiento de metas, que va permitir activar positivamente el comportamiento y mejorar el desempeño, porque direcciona a la persona a dirigir sus esfuerzos sobre metas más complejas (19).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Gestión del Talento Humano.

Es el plan de una institución para reclutar, capacitar y retener trabajadores de alto rendimiento, consta de tres dimensiones: selección de recursos humanos, capacitación de personas y desarrollo de personas. La visión del talento humano en las empresas en general ha sido variante a lo largo del tiempo. Debido a que anteriormente, el área de recursos humanos se centraba en funciones como contratación, nómina y beneficios. Actualmente las organizaciones entienden más el impacto positivo de contar con un equipo de personas calificadas que estén comprometidos e implicados con los objetivos de la organización (15).

La adecuada gestión del talento humano en las organizaciones genera diversos beneficios a la institución. La administración del desempeño óptimo de los trabajadores , genera una visión clara de las habilidades que se necesitan para el éxito de las organizaciones, así como para el logro de ventajas competitivas que los diferencien positivamente en su sector o en el mercado, por lo cual la gestión favorece a los siguientes aspectos: Reducción significativa, mejoramiento continuo, fomentación e interiorización de una cultura organizacional, mejoramiento del clima y satisfacción laboral (20).

Dimensión 1: Selección de personas

Consiste en elegir a la persona adecuada para el puesto laboral. Es decir la selección busca entre los postulantes reclutados a los más idóneos para los puestos disponibles con el fin de conservar o incrementar la eficiencia y el desempeño, así como la productividad para el logro de ventajas competitivas de la organización (15).

Se considera la selección del personal como un proceso de gran relevancia dentro de una organización, porque es la fase donde se elige quienes se integrarán al recurso humano de la organización, elegir al personal idóneo es

importante para el desarrollo de las actividades de manera correcta y de esta manera se direccionen y permitan el logro de los objetivos buscados por la organización. En la selección, se encuentra las fases de reclutamiento y elaboración del perfil de la persona adecuada para el puesto, donde se realiza la evaluación de la hoja de vida, pruebas de conocimiento y entrevista. (15).

Dimensión 2: Capacitación de personas

Es el proceso educativo de periodo breve, ejecutado de forma sistemática y organizada, que permite que el personal laboral obtenga conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y competencias de acuerdo a objetivos establecidos. Este proceso busca la transferencia de conocimientos específicos relacionados al ámbito laboral, actitudes frente a aspectos competentes a la empresa, la realización de actividades que permitan a la persona la adquisición, mejora y proceso de habilidades y competencias.

Es así que la capacitación permitirá que el personal que labora en una organización tenga las posibilidades de adquirir nuevos conocimientos que los aplicará en el área de sus funciones, es necesario realizar la elaboración de un plan de capacitación correcto, donde se considere el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. Por lo tanto se puede concluir que la capacitación es un instrumento para optimizar las acciones y actitudes de nuestro personal, que dará como resultado un desempeño más eficiente (15).

Dimensión 3: Desarrollo de personas

El proceso de desarrollo humano está estrechamente relacionado con la educación. En otras palabras, refleja la necesidad de que las personas realicen su potencial interior desde adentro hacia afuera, significa la exteriorización de los estados latentes y los talentos creativos de las personas. Cualquier modelo de formación, coaching, educación, formación o desarrollo debe garantizar que las personas sean capaces de rendir al máximo de su potencial (tanto innato como adquirido).

El desarrollo del talento es más que proporcionar información para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades para ser más productivos. Lo más importante es brindarles información básica para aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que cambiarán sus hábitos y comportamientos y los harán más eficaces en el trabajo. La formación es más que sólo información porque refleja la riqueza de la personalidad humana y las organizaciones están empezando a darse cuenta de ello. El proceso de desarrollo consta de tres niveles superpuestos: formación, desarrollo de personas y desarrollo organizacional (15).

2.3.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como acciones o comportamientos de los empleados que son importantes para el logro de las metas organizacionales. Esto significa que el buen desempeño laboral es el activo organizacional más importante (21).

La importancia de este enfoque es que el desempeño de los empleados está estrechamente relacionado con las habilidades que poseen y depende de las metas a alcanzar, seguidas de las políticas, estándares, visión y misión de la organización. (21).

La evaluación del desempeño implica identificar, medir y gestionar el desempeño de las personas en una organización. La identificación se basa en el análisis del puesto y está diseñada para determinar qué áreas de trabajo deben examinarse al medir el desempeño. La medición es un elemento fundamental de un sistema de evaluación y tiene como objetivo determinar cómo se compara el desempeño con un parámetro objetivo. La gestión es fundamental para cualquier sistema de evaluación y debe ser más que una actividad orientada al pasado, pero para aprovechar todo el potencial de su fuerza laboral, las organizaciones deben estar orientadas al futuro (15).

Dimensión 1: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados disfrutan de su trabajo, aunque no hay consenso sobre si esto se refiere únicamente a procesos afectivos o cognitivos. De hecho, aunque algunos autores como Fisher (2000) afirman que la satisfacción laboral es una afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo. Otros, como Weiss, 2002, lo definen como un juicio valorativo positivo o negativo que una persona hace sobre su situación laboral. Se cree que la satisfacción laboral es el resultado de procesos emocionales y cognitivos a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia laboral (22).

Por otro lado, Blum y Naylor en 1988, nos dieron un concepto muy similar cuando sostuvieron que la satisfacción laboral se puede definir como el resultado de diferentes condiciones que tiene el trabajador hacia su trabajo, los componentes que influyen, pueden ser, los compañeros, salario, Supervisor o jefe inmediato, ascensos, condiciones de trabajo, etc. Los empleados que están muy satisfechos con su trabajo exhibirán actitudes positivas, mientras que los empleados que están insatisfechos exhibirán actitudes negativas (22).

Dimensión 2: Compensación y Beneficios

La compensación es la recompensa que los empleados esperan de su trabajo. Las estrategias para recompensar a los empleados, establecen los elementos primordiales para estimular y motivar, siempre y cuando las metas organizacionales sean alcanzadas y los objetivos del individuo sean satisfechos. Por tanto, el paso de determinar los incentivos se convierte en el proceso de gestión más importante en el área responsable de los recursos humanos (15).

Recompensas: son pagos, bonificaciones o reconocimientos por el trabajo realizado por una persona, este reconocimiento es importante para mantener a las personas en la organización y mejorar su desempeño. Los sistemas de

pago o beneficios utilizados por las organizaciones son variables. Algunas organizaciones todavía utilizan procesos fijos, rígidos o estandarizados, mientras que otras utilizan procesos más flexibles, progresivos y complejos para motivar y retener a los empleados en la organización. No se tienen en cuenta las características individuales de su funcionamiento (15).

La remuneración se basa en el tiempo que permanece el trabajador en la organización, no en el desempeño o las funciones realizadas. El modelo actual piensa en personas íntegras y complejas, es decir, el líder de la organización debe anticipar y saber que las personas están motivadas por diversos incentivos, como recompensas, metas alcanzables, satisfacción en la organización, la satisfacción de sus necesidades personales, etc (15).

Por último, se pueden mencionar las compensaciones o recompensas no monetarias que pueden motivar más a los empleados, por un lado las compensaciones monetarias ayudan a reforzar la responsabilidad y por otro lado las compensaciones no monetarias refuerzan el compromiso y la identidad con la organización. Las organizaciones obtienen conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia de los empleados, por lo que el sistema de recompensa debe considerarse como el sistema más importante para que los empleados se sientan recompensados y reconocidos en función de su desempeño. En un mundo donde todo cambia y evoluciona, es necesario que las formas de compensación cambien y evolucionen a esta velocidad (15).

Dimensión 3: Trabajo en Equipo.

El trabajo en equipo consiste en realizar una acción entre un grupo de personas. Puede ser realizado por un determinado conjunto de individuos que poseen conocimientos específicos, y a los cuales se les asignan roles en un equipo de trabajo con el afán de cumplir con un mismo objetivo. Para llegar a la meta es importante tener en cuenta que el logro obtenido pertenece a todo el equipo y no existe individualidad ni superioridad de un integrante en particular (23).

El trabajo en equipo se refiere a un conjunto de estrategias, métodos y procedimientos utilizados por un grupo de personas que trabajan unidos para lograr sus objetivos. El equipo se esfuerza por lograr un objetivo común y está convencido de que obtendrá el resultado, poniendo en práctica las competencias, habilidades, capacidades, y todo aquello que posee cada integrante del equipo; a esta asociación de términos podemos llamarlo sinergia (24).

La sinergia, en lengua vernácula, tiene una interpretación positiva y se utiliza para expresar un resultado más favorable, es decir, cuando varios elementos o miembros de una organización trabajan de manera ordenada o coordinada. Se entiende que la sinergia positiva se produce cuando los resultados alcanzados por el equipo son mejores que los obtenidos trabajando individualmente, lo que se puede expresar con el dicho “uno más uno es tres” (24).

Tipos de equipos.

Chiavenato, indica que existe gran variedad de equipos, entre los que podemos mencionar:

Equipos funcionales cruzados. - está formado por personas que pertenecen a diferentes áreas de la organización, pero que en algún momento necesitan trabajar juntas para lograr un objetivo común.

Equipos de proyectos. - son aquellos conformados por especialistas que buscan diseñar servicios o productos nuevos, entonces se reúnen solo para concretar el proyecto, al final cada integrante volverá a su puesto específico.

Equipos auto dirigidos.- está formado por personas capacitadas para realizar diversas tareas, que se reúnen frecuentemente con los empleados o clientes de la organización para tomar decisiones o resolver problemas (15).

2.4 Definición de términos básicos.

Desempeño. - Es el cumplimiento, ejecución, desempeño de un deber en relación con un cargo, profesión o carrera, teniendo en cuenta el conocimiento que cada uno tiene de su trabajo (25).

Enfermeros. – es quien abarca los cuidados autónomos que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas (26).

Gestión. - La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones realizadas para lograr objetivos específicos (27).

Talento Humano. - Se refiere a las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados que prestan servicios en la empresa (28).

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

3.1.2 Hipótesis específicas.

- a) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.
- b) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.
- c) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO	TECNICA
GESTION DEL TALENTO HUMANO	El conjunto de políticas y procedimientos esenciales para gestionar los aspectos de los puestos gerenciales relacionados con las personas o recursos, abarcando el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño (15).	Acciones que utiliza el profesional de enfermería 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 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Deductivo	Encuesta
			CAPACITACION DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación del personal Uso de recursos Evaluación de personal 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Deductivo	Encuesta
			DESARROLLO DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidad de superación Uso de tecnologías Atención personalizada 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Deductivo	Encuesta

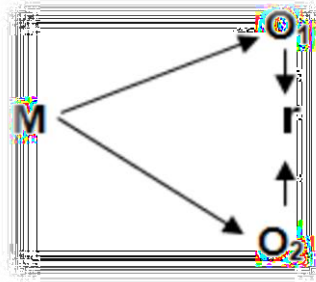
DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para logro de los objetivos de la institución. Es la fortaleza más importante con la que cuenta una institución (21).	Disposición del profesional de enfermería que realizan su trabajo y va hacer medido mediante la satisfacción laboral, compensación, beneficios y el trabajo en equipo	SATISFACCION LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por parte de la dirección. • Remuneración • Participación en toma de decisiones • Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución 	1,2,3,4,5,6, 7,8,9	Deductivo	Encuesta
			COMPENSACION Y BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido • Incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones 	11,12	Deductivo	Encuesta
			TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre quienes conforman el equipo de trabajo • Cooperación para sacar adelante los trabajos • Colaboración entre los integrantes • Relaciones laborales de empatía. 	13,14,15,16, ,17,18	Deductivo	Encuesta

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño Metodológico.

El diseño del estudio fue no experimental, porque no se manipulan las variables, descriptivo relacional porque permite observar y describir la relación que existen entre las dos variables y de corte transversal ya que según Hernández Sampieri en su obra Metodología de la investigación (29); debido a que la información para la evaluación de las variables en estudio, se tomó en un momento determinado:

Fig. 1 Diagrama correlacional



Donde:

- M : Muestra Representativa de estudio: Enfermeras del servicio del medicina del hospital Almenara del servicio de
- 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.

La presente investigación fue de método hipotético - deductivo ya que se buscó dar respuesta a nuestro problema identificado, las mismas que generó el planteamiento de nuestras hipótesis. También para las diversas etapas del desarrollo de la presente investigación se fundamentaron desde lo general hasta lo específicos de los fenómenos estudiados (29).

4.3 Población y muestra.

4.3.1 Población.

La población estuvo constituida por 106 enfermeros que laboran en los servicios de Medicina del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

4.3.2 Muestra.

Para hallar la muestra se utilizó el muestreo estratificado.

	Población	%	Muestra
Medicina 1	26	25%	13
Medicina 2	33	31%	15
Medicina 3	26	25%	13
Medicina 5	21	20%	10
Total	106	100%	51

La muestra estuvo constituida por 51 enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima- 2024.

Criterios de Inclusión

- Todos los enfermeros que se encuentren laborando en el servicio de medicina en el momento del estudio

Criterios de Exclusión

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones y/o licencia por embarazo, enfermedad.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El lugar de estudio se realizó en el servicio de medicina del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. El procedimiento de permiso que se usó para la autorización fue el siguiente: Se presentó el documento del comité de ética de la

UNAC, al área de investigación de la institución Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen para su respectivo permiso y la aplicación del instrumento.

El Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, antiguamente llamado Hospital Obrero, es un centro hospitalario público peruano situado en Lima y administrado por EsSalud, tiene categorizado en el tercer nivel de atención 2, que corresponde a los institutos especializados, por el Ministerio de Salud.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica: La técnica utilizada fue la Encuesta, usada para relacionar ambas variables.

Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios para la recolección de datos, ambos modificados y adaptados por los investigadores. Se recolectó la información de la siguiente manera:

Variable gestión del talento humano: se utilizó el cuestionario consta de 3 dimensiones; selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; se estructuró en 30 ítems, con opciones de respuesta: nunca/muy pocas veces / a veces /casi siempre/siempre, con una escala de medición que incluyó las categorías: mala, regular y buena.

La escala empleada para sus respuestas con respecto a la variable gestión del talento humano es tipo Likert, para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach con un resultado 0,828, siendo un valor altamente confiable se asume que el instrumento es válido para su aplicación con fines de investigación y desarrollo.

Escala de Likert

1: Nunca

2: Muy pocas veces

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Escala y rangos:

Pmin= 30

Pmax = 150

R= 120

NIVELES	INTERVALO DE LOS PUNTAJES TOTALES		
Mala	30	-	70
Regular	70	-	110
Buena	110	-	150

Confiabilidad y validez: Alfa de Cronbach: 0,828

Para la segunda variable, se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, que evalúa el desempeño en el trabajo a través de tres dimensiones: satisfacción laboral, compensación y beneficios y trabajo en equipo. El cuestionario consta de 18 preguntas. Los primeros nueve enunciados evalúan la satisfacción laboral, los siguientes dos evalúan la compensación y beneficio y los 7 últimos evalúan el trabajo en equipo.

Las respuestas se recolectan utilizando una escala tipo Likert. Este cuestionario ha sido previamente validado mediante juicio de expertos (n=5), quienes dieron un dictamen favorable en cuanto a su claridad, coherencia y relevancia.

Para este estudio en particular, el cuestionario también pasó por una prueba piloto, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,811, lo que confirma su alta confiabilidad.

Escala de Likert

1: Nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Escala y rangos:

Pmin= 0

Pmax =54

R= 54

NIVELES	INTERVALO DE LOS PUNTAJES TOTALES		
Bajo	0	-	18
Medio	18	-	36
Alto	36	-	54

Confiabilidad y validez: Alfa de Cronbach: 0,811

4.6 Análisis y procesamiento de datos.

Una vez culminada la recolección de datos se procedió al procesamiento de la información a través de una base de datos en el programa de Excel 2010; para luego ser exportados al Software estadístico SPSS 26 para realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Se utilizarán tablas de contingencia y gráficos correspondientes a las variables y sus dimensiones; mientras para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial con su técnica del Rho Spearman.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación.

Los autores de la investigación se responsabilizan por la información que se emita en el informe de tesis, de acuerdo al reglamento del código de ética de la investigación de la UNAC, Resolución de Consejo Universitario N°260-2019-CU, donde se señala los principios éticos como norma de comportamiento conductual, así como también los autores están de acuerdo con el reglamento en donde reconoce que la investigación es una función esencial y obligatoria en la UNAC, por ello los investigadores son responsables de los procedimientos y evaluación de su investigación.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

Gestión del talento humano en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Gestión del talento humano	N°	%
Mala	7	13.7
Regular	33	64.7
Buena	11	21.6
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la variable gestión del talento humano, se observó que el 64.7 % de encuestados, tienen regular gestión del talento humano, mientras el 21.6% afirma que la gestión del talento es buena, pero 13.7% refieren que hay una mala gestión del talento humano.

Figura 1

Gestión del talento humano en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara, 2024

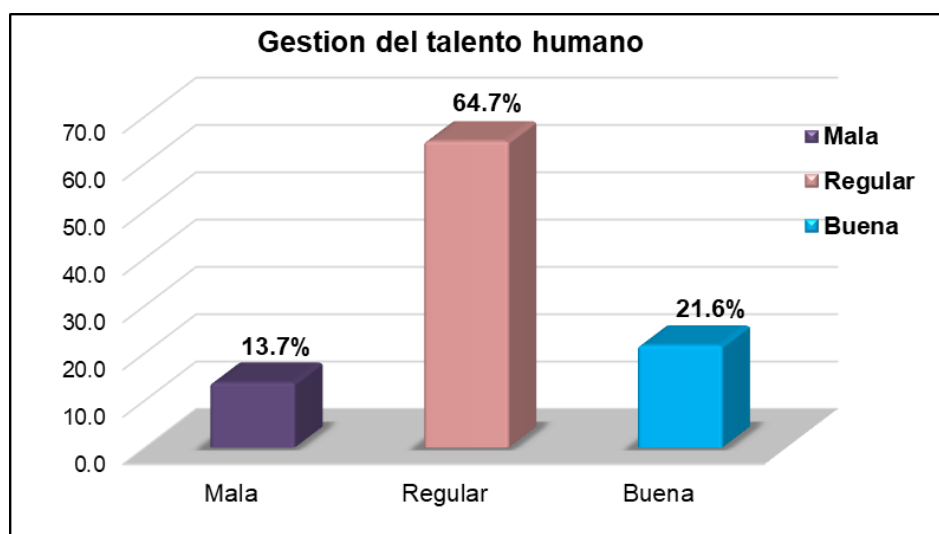


Tabla 5.1.2

Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Selección de personas	Nº	%
Mala	17	33.3
Regular	22	43.1
Buena	12	23.5
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión selección de personas, en la tabla se observa que el 43.1% de enfermeros, refieren que la selección de personas es regular, mientras el 33.3%, afirmaron que hay una mala selección, sin embargo, existe un grupo de encuestados que refieren que es buena la selección de personas, representado por el 23.5%.

Figura 2

Gestión del talento humano en su dimensión selección de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

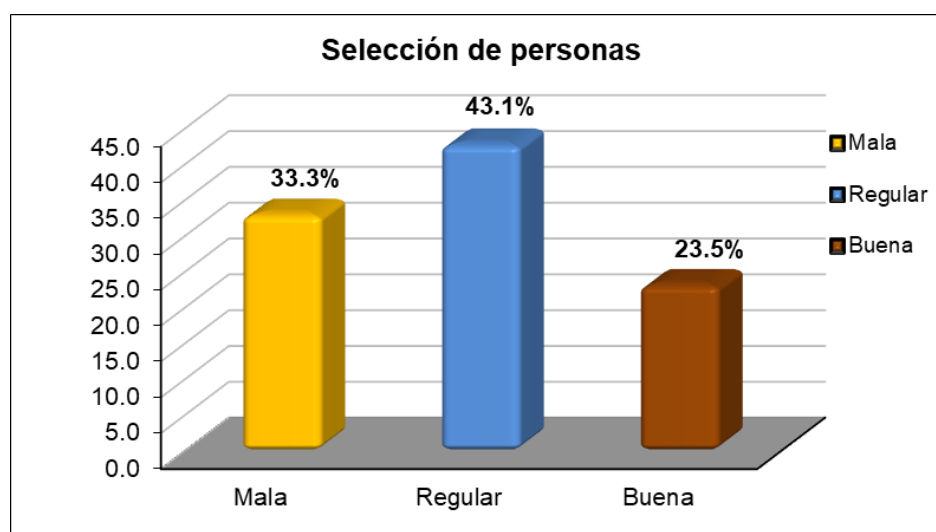


Tabla 5.1.3

Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Capacitación de personas	N°	%
Mala	9	17.6
Regular	22	43.1
Buena	20	39.2
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión capacitación de personas, se puede observar que el 43.1% de enfermeros, refieren que la capacitación de personas es regular, mientras el 39.2%, afirma, que hay buena capacitación de personas, sin embargo, existe un grupo de encuestados que refieren que es mala la capacitación de personas, representado por el 17.6%.

Figura 3

Gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

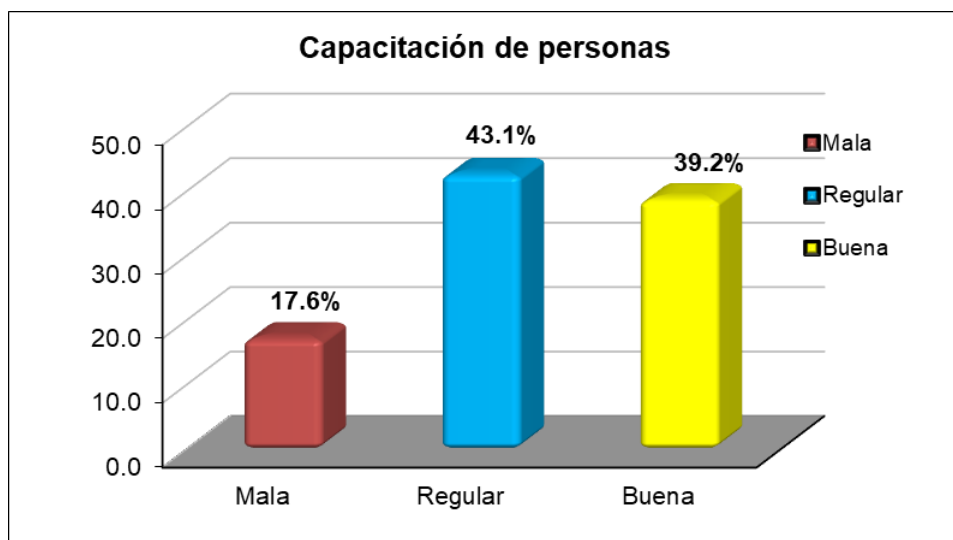


Tabla 5.1.4

Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Desarrollo de personas	N°	%
Mala	2	3.9
Regular	39	76.5
Buena	10	19.6
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión desarrollo de personas, se puede observar que el 76.5% de enfermeros, refieren que el desarrollo de personas es regular, mientras el 19.6%, afirma, que el desarrollo de personas es buena, pero existe un grupo de enfermeros que mencionan que el desarrollo de personas es mala, representado por el 3.9%.

Figura 4

Gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

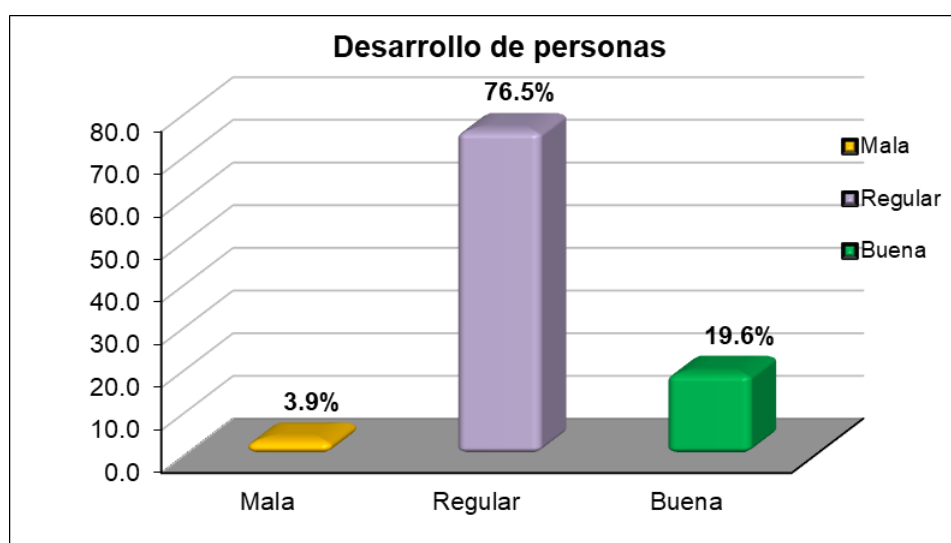


Tabla 5.1.5

Desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Desempeño laboral	N°	%
Bajo	6	11.8
Medio	31	60.8
Alto	14	27.5
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la variable desempeño laboral, se puede observar que el 60.8% de encuestados refieren que el desempeño laboral es de medio, mientras el 27.5% su desempeño laboral es alto y en menor porcentaje el 11.8% presentan un desempeño laboral bajo.

Figura 5

Desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

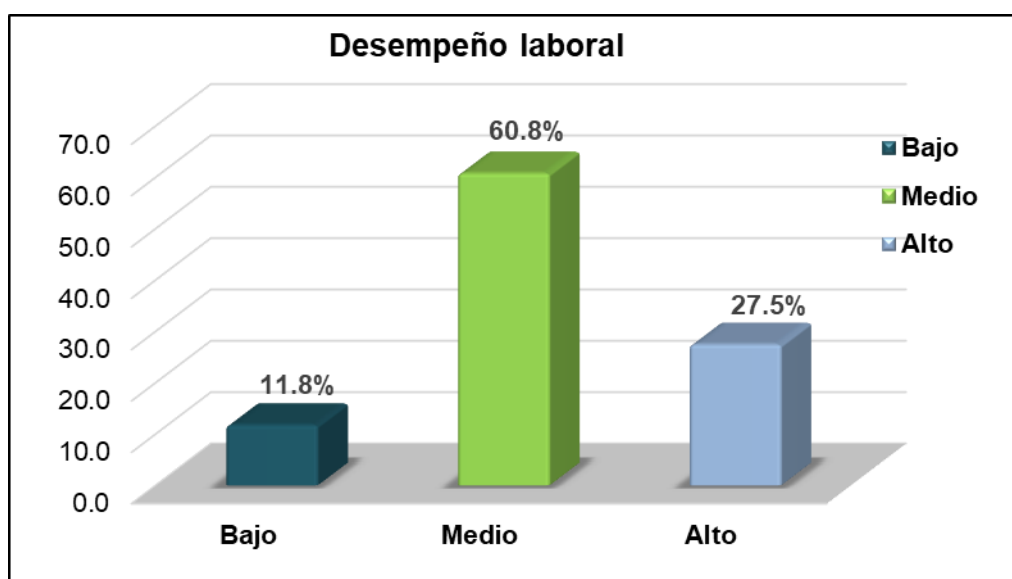


Tabla 5.1.6

Desempeño laboral en su dimensión satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Satisfacción laboral	N°	%
Bajo	14	27.5
Medio	24	47.1
Alto	13	25.5
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión satisfacción laboral, se puede ver que el 47.1% de encuestados refieren que la satisfacción laboral es medio, mientras el 27.5% tienen satisfacción laboral bajo y en menor porcentaje el 25.5% presentan satisfacción laboral alto.

Figura 6

Desempeño laboral en su dimensión satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

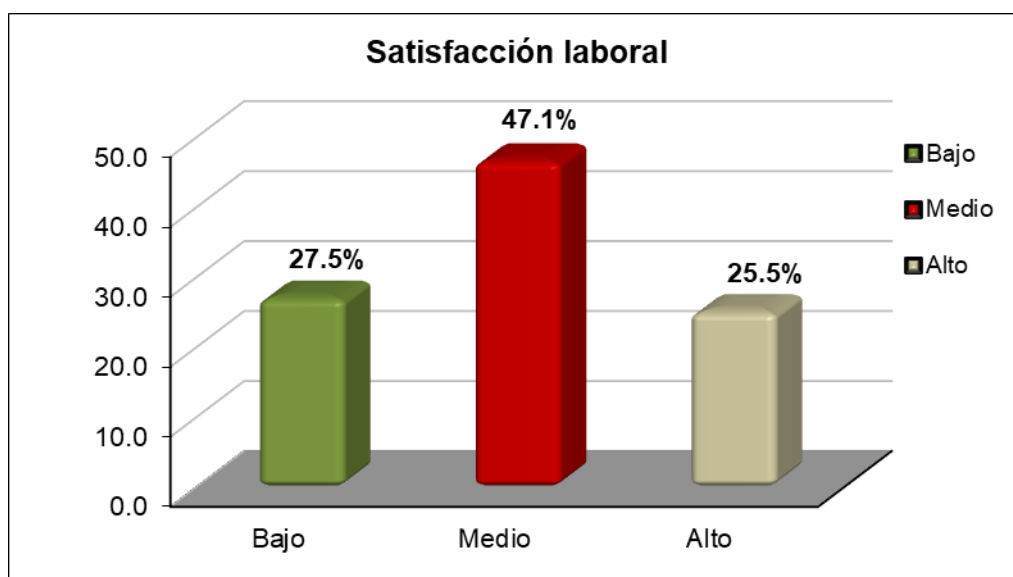


Tabla 5.1.7

Desempeño laboral en su dimensión compensación y beneficio en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

Compensación y beneficio	N°	%
Bajo	7	13.7
Medio	25	49.0
Alto	19	37.3
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión compensación y beneficios, se puede ver que el 49% de encuestados refieren que la compensación y beneficios es medio, mientras el 37.3% de la compensación y beneficios es alto y en menor porcentaje el 13.7% admiten que la compensación y beneficios es bajo.

Figura 7

Desempeño laboral en su dimensión compensación y beneficio en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

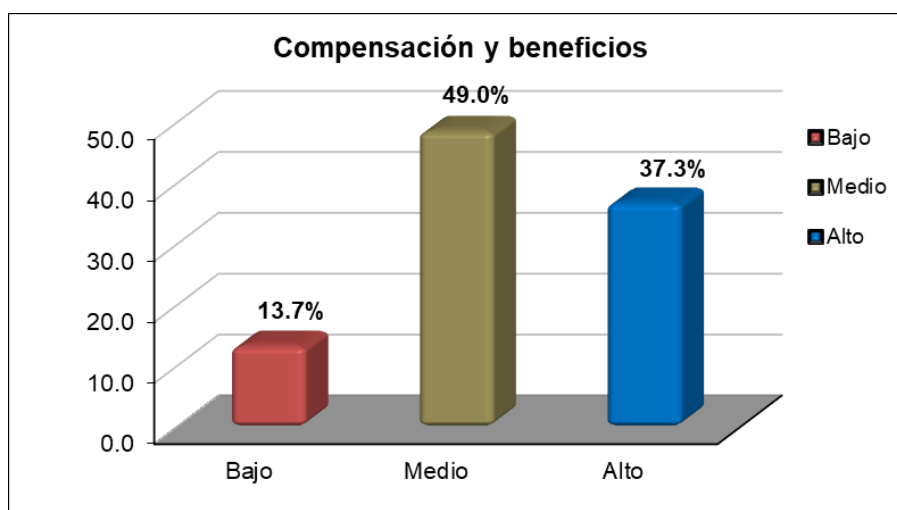


Tabla 5.1.8

Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2024.

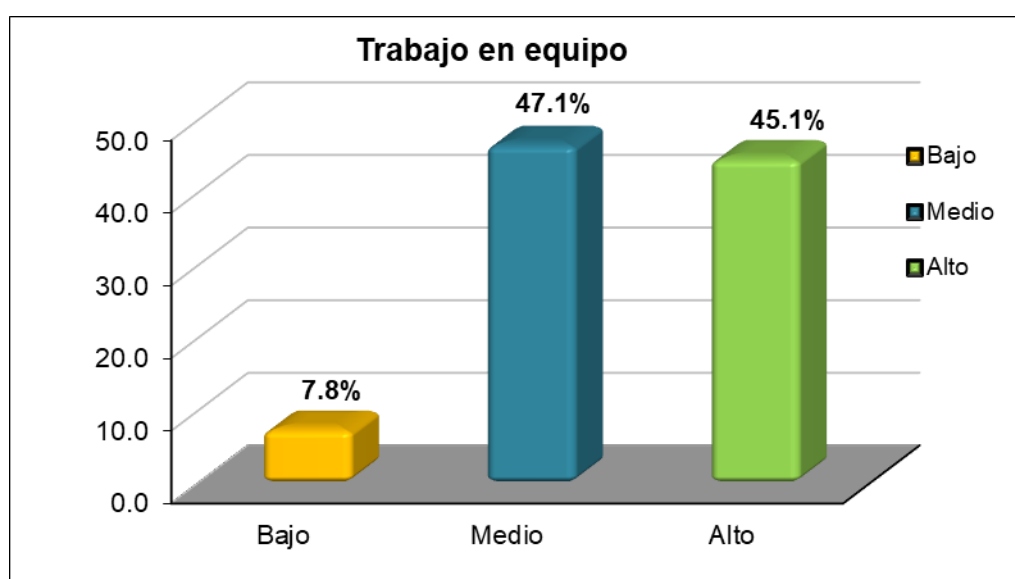
Trabajo en equipo	Nº	%
Bajo	4	7.8
Medio	24	47.1
Alto	23	45.1
Total	51	100.0

Fuente: SPSS 25

Descripción: Al analizar la dimensión trabajo en equipo, se puede ver que el 47.1% de encuestados refieren que el trabajo en equipo es medio, mientras el 45.1% opinan el trabajo en equipo es alto y en menor porcentaje el 7.8% admiten que el trabajo en equipo es bajo.

Figura 8

Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara, 2024.



5.2 Resultados Inferenciales

5.2.1 Análisis de normalidad

Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
Selección de personal	,218	51	,000
Capacitación de personal	,251	51	,000
Desarrollo personal	,436	51	,000
GESTION TALENTO HUMANO	,337	51	,000
Satisfacción laboral	,231	51	,000
Compensación y beneficio	,266	51	,000
Trabajo en equipo	,285	51	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,255	51	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

En la tabla 6.1.5 se aprecia que el p-valor = 0.000 son menores a 0.05 en cada variable y dimensiones, por lo tanto, se rechaza H0 y se acepta H1, es decir que, los datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el profesional de enfermería **no tienen una distribución normal**, por lo tanto, se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para verificar la relación entre dos variables.

Tabla 5.2.1

Resultados de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	4	3	0	7
		% del total	7,8%	5,9%	0,0%	13,7%
	Regular	Recuento	2	24	7	33
		% del total	3,9%	47,1%	13,7%	64,7%
	Buena	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	7,8%	13,7%	21,6%
Total	Recuento	6	31	14	51	
	% del total	11,8%	60,8%	27,5%	100,0%	

De acuerdo a la tabla se puede apreciar que, de la totalidad de 51 enfermeros encuestados, el 47.1% refieren que la gestión del talento humano es regular y desempeño laboral medio, asimismo para el 13.7% la gestión del talento es regular y el desempeño laboral alto, mientras que el 13.7% de los enfermeros consideraron que la gestión del talento humano es buena y desempeño laboral alto.

Tabla 5.2.2

Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Selección de personas	Mala	Recuento	6	9	2	17
		% del total	11,8%	17,6%	3,9%	33,3%
	Regular	Recuento	0	17	5	22
		% del total	0,0%	33,3%	9,8%	43,1%
	Buena	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0,0%	9,8%	13,7%	23,5%
Total	Recuento	6	31	14	51	
	% del total	11,8%	60,8%	27,5%	100,0%	

De acuerdo a la tabla se puede apreciar que, de la totalidad de 51 enfermeros encuestados, el 33.3% refieren que la gestión del talento humano en su dimensión selección de personas es regular y desempeño laboral medio, asimismo para el 17.6% la gestión del talento en su dimensión selección de personas es mala y el desempeño laboral medio, mientras que el 13.7% de los enfermeros consideraron que la gestión del talento humano en su dimensión selección de personas es buena y desempeño laboral alto.

Tabla 5.2.3

Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Capacitación de personas	Mala	Recuento	4	5	0	9
		% del total	7,8%	9,8%	0,0%	17,6%
	Regular	Recuento	2	17	3	22
		% del total	3,9%	33,3%	5,9%	43,1%
	Buena	Recuento	0	9	11	20
		% del total	0,0%	17,6%	21,6%	39,2%
Total	Recuento	6	31	14	51	
	% del total	11,8%	60,8%	27,5%	100,0%	

Considerando la tabla se puede apreciar que, de la totalidad de 51 enfermeros encuestados, el 33.3% refieren que la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas es regular y desempeño laboral medio, asimismo para el 21.6% la gestión del talento en su dimensión capacitación de personas es buena y el desempeño laboral alto, mientras que el 17.6% de los enfermeros consideraron que la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas es buena y desempeño laboral medio.

Tabla 5.2.4

Resultados de la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

		Desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Desarrollo de personas	Mala	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2.0%	2.0%	0.0%	3.9%
	Regular	Recuento	5	27	7	39
		% del total	9.8%	52.9%	13.7%	76.5%
	Buena	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0.0%	5.9%	13.7%	19.6%
Total	Recuento	6	31	14	51	
	% del total	11.8%	60.8%	27.5%	100.0%	

Considerando la tabla se puede apreciar que, de la totalidad de 51 enfermeros encuestados, el 52.9% refieren que la gestión del talento humano en su dimensión de desarrollo de personas es regular y el desempeño laboral es medio. Además, para el 13.7% de los encuestados, la gestión del talento en esta dimensión es regular y el desempeño laboral es alto, mientras que otro 13.7% de los enfermeros considera que la gestión del talento humano en el desarrollo de personas es buena y desempeño laboral alto.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.1

Prueba Rho de Spearman para relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros.

Correlaciones

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,559**
		N	51
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

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

Decisión: Como **p-valor= 0.000 < 0.05** se rechaza H₀ y se concluye que Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Asimismo, Al analizar la tabla demuestra la correlación de la gestión de talento humano con el desempeño laboral se observa que el valor Rho de la correlación es de 0.559 y según Ruiz Bolivar (2002), podemos afirmar que la correlación de 0.559, se clasifica como una correlación moderada.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.2 Prueba Rho de Spearman para relación entre la selección de personas y el desempeño laboral.

Correlaciones

			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Decisión: Como **p-valor= 0.001 < 0.05** se rechaza H₀ y se concluye que Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Asimismo, Al analizar la tabla demuestra la correlación de la selección de personas con el desempeño laboral se observa que el valor Rho de la correlación es de 0,500 y según Ruiz Bolivar (2002), podemos afirmar que la correlación de 0,500, se clasifica como una correlación moderada.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.3. Prueba Rho de Spearman para relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral.

Correlaciones

			Capacitación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Decisión: Como **p-valor= 0.000 < 0.05** se rechaza H₀ y se concluye que Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión Capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Asimismo, Al analizar la tabla demuestra la correlación de la capacitación de personas con el desempeño laboral se observa que el valor Rho de la correlación es de 0,589 y según Ruiz Bolivar (2002), podemos afirmar que la correlación de 0,589, se clasifica como una correlación moderada.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2024.

Tabla 6.1.4 Prueba Rho de Spearman para relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral.

Correlaciones

			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Decisión: Como **p-valor= 0.000 < 0.05** se rechaza H₀ y se concluye que encuentra relación significativa entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Asimismo, Al analizar la tabla demuestra la correlación del desarrollo de personas con el desempeño laboral se observa que el valor R de la correlación es de 0,483 y según Ruiz Bolivar (2002), podemos afirmar que la correlación de 0,483, se clasifica como una correlación moderada.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la presente investigación gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, encontramos que de acuerdo con el objetivo general que fue establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen se obtuvo como resultado que la correlación entre la “gestión del talento humano” y el “desempeño laboral” es significativa y de índole positivo con un $\rho=0.559$ por ello, se determina que predomina una correlación considerable. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Campos y Torres (13) en Lima quienes realizaron un estudio cuya finalidad fue 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. En sus resultados las autoras interpretan que la gestión del personal es regular con un 53.1%, el desempeño laboral medio que es de 50%; además obtuvo un valor significativo de ρ de 0.433; aceptan la hipótesis que indica la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Tal como sostiene Encarnación. M (14) en Lima presentó que existe relación de ambas variables, ya que obtuvo un valor de ρ igual a 0.408 siendo este positivo y significativo. Por lo contrario, Cornejo. A (11) en Lima encontró un valor de significación de 0.420 donde refiere que no presenta relación significativa entre las variables. Así mismo Blacido (12) en Callao encontró una significancia de 0.187 por lo que determino que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1, fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, los hallazgos demostraron que correlación entre la gestión del talento humano y la selección de personas es significativa y de índole positiva moderada con un $\rho=0.500$. Estos resultados concuerdan con la investigación de Campos y Torres (13) en Lima donde las autoras afirmaron que

existe una asociación moderada de 0.667 según Rho de Spearman entre la gestión del talento humano en su dimensión selección de personas y el desempeño laboral en su dimensión eficacia.

En base al objetivo específico 2, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, los hallazgos demostraron que la correlación entre la gestión del talento humano y la capacitación de personas es significativa y de índole positivo moderada con un $\rho=0.589$. Estos hallazgos tienen cierta concordancia con el estudio de Sigvas. J (10) en Ica afirmó que existe una asociación alta de 0.806 según Rho de Spearman existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP.

En base al objetivo específico 3, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, los hallazgos demostraron que la correlación entre la “gestión del talento humano” y la “desarrollo de personas” es significativa y de índole positivo moderado con un $\rho=0.483$. Estos hallazgos tienen cierta concordancia con el estudio de Campos y Torres (13) en Lima afirmaron 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.

6.3 Responsabilidad ética

Los principios éticos y morales en investigación son normas y leyes que protegen a las personas a sufrir algún perjuicio o menoscabo producto de una investigación, esta investigación cumple con lo establecido con el código de ética y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional del Callao, de esta manera los resultados hallados producto de esta investigación se realizaron basados en las normas de investigación de la Universidad nacional del Callao, se cumplió

estrictamente con los protocolos de la metodología de la investigación, por lo que los autores se responsabilizan por la información emitida en el presente trabajo de investigación.

VII. CONCLUSIONES

En la presente investigación arribamos a las siguientes conclusiones:

1. La gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2024. ($\rho=0.559$; $p\text{-valor}=,000$).
2. La gestión del talento humano según su dimensión selección de personas tiene relación con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2024. ($\rho=0,500$; $p\text{-valor}=,000$).
3. La gestión del talento humano según su dimensión capacitación de personas tiene relación con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2024. ($\rho=0,589$; $p\text{-valor}=,000$).
4. La gestión del talento humano según su dimensión desarrollo de personas tiene relación con el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2024. ($\rho=0,483$; $p\text{-valor}=,000$).

VIII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados encontrados en la presente investigación se recomienda:

1. Se recomienda al área de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, un análisis de la situación actual con el propósito de conocer el nivel de compromiso del personal con su trabajo, e identificar sus fortalezas y debilidades, y si es necesario, realizar un replanteamiento de los objetivos.
2. Se recomienda al área de gestión del talento humano realizar capacitaciones constantes al personal de enfermería que les permitan fortalecer sus conocimientos, actitudes y desarrollo de capacidades que permitan la mejora del desempeño laboral.
3. Se recomienda al departamento de enfermería realizar evaluaciones periódicas para medir el desempeño laboral e identificar áreas de mejora, estas evaluaciones pueden incluir encuestas de satisfacción laboral, evaluaciones de competencias y habilidades; y revisión de objetivos y metas.
4. Se sugiere ampliar el estudio, considerando un muestreo probabilístico e incluir otros servicios de hospitalización de distintos hospitales con el fin de corroborar los resultados obtenidos, la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería son elementos esenciales en la gestión de calidad en la atención al usuario y una satisfacción laboral para la enfermera.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato A. Gestión del Talento Humano. [Internet]. 3°. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.; 2009 [citado 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B08c1LEUictRa0gxZ0Vod0o5NGc/view?resourcekey=0-CobDxHopAVjsCy2GtPPrrQ>
2. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices [Internet]. 2010 [citado 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/44466>
3. Dal Poz MR, Gupta N, Quain E, Soucat ALB, Organización Mundial de la Salud, World Bank, et al. Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. 2009 [citado 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/44187>
4. plan_estrategico_institucional_2017_2021.pdf [Internet]. [citado 7 de febrero de 2024]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planes/plan_estrategico_institucional_2017_2021.pdf?_ga=2.233187870.1620882638.1707364906-1477066662.1707364906
5. Al Aina R, Atan T. The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. Sustainability. 12 de octubre de 2020;12(20):8372.
6. Ronquillo Solis E. Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón, la troncal [Internet]. [Ecuador]: Universidad estatal de Milagro; 2022 [citado 3 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%20c3%8dS.pdf>
7. Curiel Narvaez. Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de bienestar familiar de Riohacha detc [Internet]. [La Guajira, Colombia]: Universidad de la Guajira; 2022 [citado 3 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1>
8. chicaiza E, Salazar C, Chavez H. Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. Religacion. :1-21.
9. Zeballos Saavedra R. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos

sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre [Internet]. [Sucre-Bolivia]: Universidad Andina Simón Bolívar; 2019 [citado 3 de abril de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

10. Sigwas Peña J. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 [Internet]. [Pisco-Ica]: Universidad Cesar Vallejos; 2021 [citado 6 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72371>

11. Cornejo A. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejos; 2022 [citado 6 de abril de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo_R_AG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

12. Blacido Pascual T. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021. [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejos; 2021 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70272>

13. Campos L, Torres F. "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". [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2021.

14. Encarnacion M. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de Medicina Interna 6C el hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019 [Internet]. [Lima]: Universidad Privada Telesup; 2019 [citado 6 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1660/1/ENCARNACION%20ROQUE%20MARIA%20VICTORIA.pdf>

15. Chiavenato A. Gestión del Talento Humano. [Internet]. 3°. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.; 2009. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B08c1LEUictRa0gxZ0Vod0o5NGc/view?resourcekey=0-CobDxHopAVjsCy2GtPPrrQ>

16. Alles M. Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias [Internet]. 3.ª ed. Buenos Aires: Granica; 2007. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1o-kqZKqmhSITxWv-QIM_BN7j5LkJ3UaH/view?pli=1

17. Perfecto A, Mendoza M, Lavado C. Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo. DomCien. 7(3):343-59.

18. Cuesta A, Fleitas S, Garcia V, Hernandez E. Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. 2018;XXXIV(1). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>

19. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. septiembre de 2010;16(3):493-505.
20. Mori KOC, Bardales JMD. Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 19 de noviembre de 2020;4(2):684-703.
21. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill [Internet]. 1999; Disponible en: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
22. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *estud.gerenc.* 30 de marzo de 2018;3-18.
23. Rico R, Alcover CM, Tabernero C. Efectividad de los Equipos de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. abril de 2010;26(1):47-71.
24. Aguilar-Idáñez MJ, Ander-Egg E. Diagnóstico social: conceptos y metodología [Internet]. 1995. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/31701512_Diagnostico_social_conceptos_y_metodologia
25. Rivero-Remírez Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*. abril de 2019;23(2):159-64.
26. ICN - International Council of Nurses [Internet]. [citado 27 de agosto de 2024]. Definiciones actuales de enfermería. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/recursos/definiciones-de-enfermeria/definiciones-actuales-de-enfermeria>
27. Westreicher G. *Economipedia*. 2020 [citado 15 de febrero de 2024]. Gestión. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
28. Silva-Giraldo CA, Dugarte-Mendoza JS, Rueda-Mahecha YM, Silva-Giraldo CA, Dugarte-Mendoza JS, Rueda-Mahecha YM. El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista EAN*. diciembre de 2020;(89):13-32.
29. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. *Metodología de la investigación* [Internet]. McGraw Hill España; 2014 [citado 15 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión capacitación de personas y el desempeño</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Específicos Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión capacitación de personas y el desempeño</p>	<p>General Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión selección de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión Capacitación de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de</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. Satisfacción laboral 2. Compensación y beneficio 3. Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de Investigación Cuantitativa, descriptiva relacional, no experimental de corte transversal.</p> <p>Población: Estará conformada por 106 enfermeros que laboran en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo constituida por 51 enfermeros que laboran en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

<p>laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024?</p>	<p>laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p>	<p>medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024.</p>		
---	---	---	--	--

ANEXO 3:

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO

Estimado(a) señor/ señora

Somos alumnas de la escuela de Post grado de Gerencia en Salud de la Universidad Nacional del Callao y estamos realizando un estudio que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, lima 2024. Por lo que solicitamos su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; además quisiera informarle que este cuestionario es de carácter anónimo y sus respuestas serán manejadas de manera confidencial. Agradezco por anticipado su colaboración.

Instrucciones: A continuación, se le presentara una serie de enunciados, de las cuales deberá responder con la mayor sinceridad marcando con X una de las alternativas, según corresponda.

PREGUNTAS	NUNCA	MUY POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS					
1. Tienes facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores					
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. Se te realizó entrevista para evaluar tu comportamiento y reacciones.					
5. Se te realizó pruebas de capacidad para medir tu grado de conocimientos.					
6. Se te realizó pruebas de aptitudes que miden tu desempeño.					
7. Se te realizó pruebas de personalidad que muestre tu carácter y tu temperamento.					
8. Realizaste el papel que desempeñas en la institución, antes de ser seleccionado.					

9. Realizas tus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
10. Realizas tus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DE PERSONAS					
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.					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS					
21. Se te brinda oportunidades de superación en tu institución.					
22. Participas en reuniones con profesionales de enfermería externos, para intercambiar procesos y conocer otros procedimientos.					
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.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación, se le presentara una serie de enunciados, de las cuales deberá responder con la mayor sinceridad marcando con X una de las alternativas, según corresponda.

PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN 1: SATISFACCION LABORAL				
1. En su opinión, siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección.				
2. En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades.				
3. En su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.				
4. En su opinión, considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador				
5. En su opinión, la dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones				
6. En su opinión, siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo.				
7. En su opinión, su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional				
8. En su opinión, las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores.				
9. En su opinión, las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios.				
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION Y BENEFICIOS				
10. En su opinión, siente usted que, ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos.				
11. En su opinión, cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones.				
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO				

12. En su opinión, el nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral.				
13. En su opinión, la comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar.				
14. En su opinión, considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común.				
15. En su opinión, los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados				
16. En su opinión, cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado				
17.. En su opinión, las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía				
18. En su opinión, cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones				

ANEXO 4: INSTRUMENTOS VALIDADOS

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.", con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4	Organización	Existe una organización lógica				X	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				X	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	SUBELETE AUCCACUSI EDITH	 Mg. Edith Subelete Auccacusi Especialista en Salud Pública REE:022858 REM:001144 Firma
Grado academico	MAESTRO	

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.", con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				X	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico				X	

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	CHAVEZ ORELLANA STEPHANI AYLEN	 Lic. Stephani Chavez Orellana CEP 00070 Firma
Grado académico	MAESTRO	

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.", con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					✓
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica					✓
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					✓
8	Coherencia	Entre los Indicadores e Índices					✓
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					✓

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	<i>Osorio Rojas Esteban</i>	MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL NACIONAL "003 DE MAYO"  OSORIO ROJAS ESTEBAN LIBER Jefe de Enfermería Servicio de Consulta Cáncer CEP. 30022 R.E. 02821 Firma
Grado académico	<i>Enfermero Especialista</i>	

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.", con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				✓	
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica					✓
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					✓
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					✓
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				✓	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					✓

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Carlos Luis Sayas Baca	 <p>HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO" DR. CARLOS LUIS SAYAS BACA SUPERVISOR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA D.E. 14112 DEL 21.5.13 Firma</p>
Grado academico	Maestro en Gerencia de los Servicios de los Salud	

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación titulada "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA 2 DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2024.", con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	REVILLA MUNAYCO DEYSI	 Firma
Grado académico	MAGISTER	


LIC. DEYSI REVILLA MUNAYCO
 Enfermera Especialista en Oncología
 C.E.P. 33053 R.N.E. 016057
 HOSPITAL BASE ALMENARA RAA


ANEXO 5: BASE DE DATOS
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

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

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

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	0	0	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2
0	1	1	1	2	0	2	0	2	0	0	0	2	2	2	2	2	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3	2	1	2	2
2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3
0	1	1	1	1	1	0	1	0	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	1	2	2	2	3
1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2
1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3	2	1	2	2
2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2
0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	2	3	2	1	3	3	3
1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	1	2	3	2	1	2	2
2	1	2	1	1	1	2	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	3	2	3	2	3	0	3	1	3	1	1	2	2	3
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
0	1	0	2	0	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	0	0	0
1	3	0	1	0	0	1	3	3	3	1	2	2	0	1	2	2	1
0	1	1	1	3	3	1	1	2	1	0	0	2	1	2	2	2	2
0	1	0	0	2	0	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	1	0
0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0	2	0	2	0	0	0
0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	2	1	1	1	0	2
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3

0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	2	3	2	1	3	3	3
1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	1	2	3	2	1	2	2
3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
2	1	0	0	1	2	3	0	1	1	1	1	2	1	0	1	0	1
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2
2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3
2	3	3	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	1	1	3	3
1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	0	3	0	3	2	2	3	3
1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3
3	2	2	1	1	2	2	1	0	0	3	1	1	2	2	1	1	3
3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	0	2	3	2	2	2	3	2
2	3	1	1	2	2	0	3	3	3	0	3	0	2	3	2	2	2
0	2	0	2	2	1	1	1	2	3	0	3	0	1	1	1	2	2
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1
1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2
1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	0	3	0	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	2	1	1	2	2	1	0	0	3	1	1	2	2	1	2	2
3	2	1	2	3	1	0	1	3	3	0	2	3	2	2	2	2	2
1	2	3	0	1	0	1	0	2	0	1	1	1	2	1	1	2	2
0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	2	3	2	3	3	3	3

ANEXO 6 PRUEBA BINOMIAL DE JUICIOS DE EXPERTOS

$$p(x) = \binom{n}{x} p^x q^{n-x} \quad x = 0,1,2,\dots,n$$

Ítems	1Juez	2Juez	3Juez	4Juez	5Juez	p
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.	1	1	1	1	1	0.031
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.	1	1	1	1	1	0.031
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.	1	1	1	1	1	0.031
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.	1	1	1	1	1	0.031
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.	1	1	1	1	1	0.031
					$\sum p_i$	0.156

Se ha considerado:

0 : Si la respuesta es negativa

1 : Si la respuesta es positiva

n : 5 expertos

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^{10} p_i}{5} = \frac{0.156}{5} = 0.031$$

Si $\bar{P} < 0.05$, el grado de concordancia es significativo y el instrumento es válido según la prueba binomial aplicada. Por lo cual de acuerdo al resultado obtenido por cada juez existe concordancia en los 5 ítems y el valor final de la validación es de $\bar{P} = 0.031 (< 0.05)$, por lo cual, si existe concordancia entre los expertos tomando en cuenta todos los ítems, demostrándose la validez de ambos instrumentos.

ANEXO 7 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla A. Coeficientes Alfa de Cronbach del instrumento Gestión del Talento Humano

Variable	Numero de Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach: α
Gestión del Talento Humano	30	0.828

Fuente: Elaboración en IBM SPSS

Tomando en cuenta todos los ítems de Gestión del Talento Humano, el coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0.830, que es mayor a 0.800, por lo cual concluimos que la confiabilidad del instrumento es Excelente

Tabla B. Coeficientes Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño laboral

Variable	Numero de Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach: α
Desempeño laboral	18	0.811

Fuente: Elaboración en IBM SPSS

Tomando en cuenta todos los ítems de Desempeño laboral, el coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0.815, que es mayor a 0.800, por lo cual concluimos que la confiabilidad del instrumento es Excelente.

Parámetros de confiabilidad e Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach	Interpretación
> 0.9	Excelente (muy alta fiabilidad)
0.8 - 0.9	Buena (alta fiabilidad)
0.7 - 0.8	Aceptable (fiabilidad adecuada)
0.6 - 0.7	Cuestionable (fiabilidad baja)
< 0.6	Pobre (muy baja fiabilidad)