

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCION DE POSGRADO DE
CIENCIAS DE LA SALUD**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL
DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
2023**

**Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias de la Salud con
mención en Gestión de los Servicios de Salud**

Autora:

Castañeda Salvatierra Fanny Luz

Asesora:

Castro Rubio Dora Emperatriz
(ORCID: 0000-0002-1290-0706)

Huacho – Perú

2025

Índice General

Índice General	i
Índice de Tablas	ii
Palabras Clave y Líneas de Investigación.....	iii
Constancia de Originalidad	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	22
Resultados	28
Análisis y Discusión.....	36
Conclusiones y Recomendaciones	41
Referencias bibliográficas	45
Anexos y apéndices.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1: Descripción de niveles de gestión del talento humano.....	28
Tabla 2: Descripción de niveles de desempeño laboral.....	29
Tabla 3: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés y satisfacción laboral	30
Tabla 4: Prueba correlación Rho de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral	31
Tabla 5: Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión incorporación y desempeño laboral	32
Tabla 6: Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral	33
Tabla 7: Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión compensación y desempeño laboral	34
Tabla 8: Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión retención y monitoreo con el desempeño laboral	35

Palabras Clave y Líneas de Investigación

Palabras Clave

Gestión - Talento humano - Desempeño laboral

Keywords

Management - Human Talent - Job Performance

Líneas de Investigación

Línea de investigación	Gestión y administración de los servicios de salud
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Subárea	Ciencias de la Salud
Disciplina	Salud Publica

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023" del (a) estudiante: CASTAÑEDA SALVATIERRA FANNY LUZ, identificado(a) con Código N° 3016100193, se ha verificado un porcentaje de similitud del 20%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN
JOSÉ DE CHINCHA 2023

Title

HUMAN TALENT MANAGEMENT RELATED TO WORK PERFORMANCE IN
NURSING PROFESSIONALS AT SAN JOSÉ DE CHINCHA HOSPITAL 2023

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha 2023, se desarrolló siguiendo una metodología que corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional; considerando una muestra de 158 profesionales de enfermería, los instrumentos que se tomó en cuenta para el recojo de datos fue a través de dos cuestionarios ambos validados y confiables. Se encontró una correlación significativa positiva y de magnitud moderada entre las variables ;según su dimensión incorporación y el desempeño laboral ,se relacionan de manera positiva y alta, es decir, mientras la incorporación de nuevo personal a la organización sea mejor, se incrementará el desempeño laboral de los profesionales de enfermería; según su dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería . En otras palabras, mientras la primera variable aumenta, la segunda tiende a actuar de la misma forma; en la misma línea, se logró comprobar que no existe alguna relación entre la gestión del talento humano según su dimensión compensación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería ; además, se muestra que no existe alguna relación entre la gestión del talento humano según su dimensión retención y monitoreo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chincha 2023.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between human talent management and job performance in nursing professionals at the San José de Chíncha 2023 Hospital. It was developed following a methodology that corresponds to a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design. and correlational scope; Considering a sample of 158 nursing professionals, the instruments that were taken into account for data collection were through two questionnaires, both validated and reliable. A significant positive correlation of moderate magnitude was found between the variables; according to their dimension, incorporation and the work performance of the nursing professionals at the San José de Chíncha 2023 hospital are related in a positive and high manner, that is, while the incorporation again personnel to the organization is better, the work performance of nursing professionals will increase; according to its development dimension and the work performance of the nursing professionals at the San José de Chíncha 2023 hospital. In other words, while the first variable increases, the second tends to act in the same way; Along the same lines, it was possible to verify that there is no relationship between the management of human talent according to its compensation dimension and the work performance of the nursing professionals at the San José de Chíncha 2023 hospital; Furthermore, it is shown that there is no relationship between the management of human talent according to its retention and monitoring dimension and the work performance of the nursing professionals at the San José de Chíncha 2023 hospital.

Introducción

Hablar de la gestión del talento humano en el sector salud no es un tema común, muchas de las publicaciones existentes que abordan el tema en el sector salud revelan una problemática relacionada a la situación actual sanitaria; en este sentido se destacan las siguientes investigaciones publicadas a nivel internacional como Aminuddin et al. (2023) publicaron su investigación realizada en Indonesia cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso y satisfacción laboral con el desempeño laboral de la enfermera, estudio correlacional donde se incluyó a 115 profesionales de enfermería, se utilizó un cuestionario, permitiendo obtener como resultados que, el 90.0% de participantes mostraron compromiso laboral, en tanto que, la satisfacción con el trabajo alcanzó un buen nivel en el 59.1%; llegando a la conclusión que tanto el compromiso como el desempeño laboral de las enfermeras líderes están estrechamente relacionadas (p.004), aunque no se encontró relación del desempeño con la satisfacción laboral (p:1.000).

Asimismo, en Ecuador, Cueva (2023) realizó su tesis donde incluyeron como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el personal sanitario del hospital de especialidades San Juan de Riobamba, estudio de tipo correlacional y diseño no experimental donde se incluyó una muestra de 74 participantes quienes resolvieron cuestionarios que abordaron las variables de estudio, encontrando como resultados que, la gestión del talento no sigue un curso favorable al desempeño, de tal forma que, el 59% refirió que solo a veces realizan proceso de selección y reclutamiento óptimo, el 41% refirió que el entorno laboral es malo, en cuanto al desempeño, el salario no es suficiente, solo a veces hay comunicación asertiva identificada en el 65%, concluyendo que, no existe buena gestión por lo tanto, incide negativamente en el desempeño laboral.

Al respecto, Wai, et al. (2023) publicaron su investigación en Birmania, un estudio cuyo objetivo establecido fue determinar los factores predictivos del desempeño laboral en enfermeras que laboran en un hospital de tercer nivel de la República de la Unión de Myanmar, donde se incluyó 474 enfermeras a quienes se les aplicó cuestionarios que permitieron identificar el comportamiento del desempeño

laboral, lo cual se reflejó como resultados que, las demandas de trabajo, recursos personales y compromiso constituyen predictores del desempeño en el 63%, concluyendo que dichos factores afectan significativamente el comportamiento del desempeño profesional.

Por otro lado, Alayoubi & Al Shobaki (2022) publicaron su investigación realizada en Gaza, cuyo objetivo determinó la relación existente entre estrés laboral y el desempeño laboral, una investigación correlacional donde participaron 60 enfermeras, las cuales resolvieron cuestionarios para cada variable, los resultados obtenidos revelaron que existe relación entre el conflicto que surge entre los roles desarrollados y el desempeño laboral ($r: 0.51$; $p: 0.000$) sin embargo, la naturaleza del trabajo con el desempeño laboral ($r: 0.106$; $p: 0.42$) lo que, de forma global permitió concluir con la existencia relacional entre las variables, sus dimensiones incluidas con el desempeño laboral.

En la misma línea, Bayser (2022) realizó un estudio en Buenos Aires Argentina con el objetivo de relacionar la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública; investigación correlacional donde fueron incluidas en un número de 60 como muestra, respondieron un cuestionario tanto para la motivación como el desempeño; los resultados reflejaron que, el 65.6% de enfermeras tenía bajo nivel de motivación; sin embargo, el 57.4% alcanzó un nivel medio de motivación extrínseca, 82% en motivación intrínseca; además, el desempeño alcanzó un nivel medio en cada competencia, cognitiva, actitudinal y social, así como en la técnica en 98.4%; 96.7% y 98.4% respectivamente, concluyendo que ambas variables se relacionan ($r: 0.45$; $p:00$).

Álvarez (2022) realizó una investigación en Argentina cuyo objetivo planteado fue analizar la relación entre el ambiente de práctica de enfermería y el desempeño, estudio correlacional incluyendo 53 enfermeras quienes resolvieron un cuestionario donde dieron a conocer su percepción al respecto, encontrando relación significativa entre la capacidad de liderazgo y el apoyo de parte de los gerentes ($\rho: ,354$; $p: ,0092$), otras dimensiones como participación de las enfermeras en los problemas de las instalaciones, dotación del personal y adecuación de los servicios no mostraron un

comportamiento de relación con el desempeño laboral, lo que permitió concluir que los profesionales de enfermería percibieron un ambiente favorable a su desempeño laboral, sin embargo, su desempeño puede verse afectado por el liderazgo y apoyo de gerentes.

De la misma forma, Apolo et al. (2021) realizaron una investigación en Venezuela cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión estratégica del talento humano en el hospital general Machala, estudio descriptivo con diseño no experimental donde se incluyó a 192 participantes como muestra, recolectando los datos a través de una encuesta usando un cuestionario virtual, obteniéndose como resultados respecto a la gestión del talento que, el 59.9% refirieron en cuanto a las competencias, no se le asignó funciones específicas; el 52.6% refirió realizar una labor incoherente con su perfil, además, el 36.5% está insatisfecho con la labor que realiza y el 69.8% identificaron limitaciones en su desempeño por la organización deficiente, concluyendo que no se realiza una buena gestión del talento humano motivo por el cual repercute en su desempeño.

Por su parte, Morales et al. (2021) realizó una investigación en Ecuador, donde estableció como objetivo identificar el impacto de la gestión del talento humano de enfermería en la emergencia sanitaria, estudio de diseño no experimental donde se incluyó la participación de 80 enfermeras, se usó cuestionarios aplicados como encuesta, cuyos resultados destacaron que, dentro de los procesos como el reclutamiento fue catalogado como muy de acuerdo por 38.8% del personal de enfermería, el 32.2% refirió que en metas claras no se visibiliza dicha gestión, y el 30% está de acuerdo con la planificación, el 35% está en desacuerdo con la gestión, e incluso las competencias calificadas del nuevo personal no fue aceptado por la mayoría, sin embargo el compromiso con las funciones se asumió por el 43.8%; concluyendo que, existe insatisfacción con la gestión del talento humano, pero la representatividad del enfermero en la emergencia se dejó entrever.

Wang et al. (2021) publicaron su investigación realizada en Taiwán, donde establecieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional de enfermeras y el desempeño laboral en hospitales docentes privados, estudio

relacional que incluyó a 73 enfermeras directivas y 719 de labor común, se utilizó para ello cuestionarios que permitieron identificar resultados que, las enfermeras gestoras poseen buen desempeño y mayor liderazgo (65%) lo que no sucede con las enfermeras de planta quienes solo alcanzaron un liderazgo en nivel medio, sin embargo, el desempeño fue alto en ambos grupos (75%; 71%), lo que permitió concluir que, el liderazgo de los gestores es esencial para mejorar el desempeño de los servicios de enfermería.

Así mismo, en Bangladesh, los investigadores Akther et al. (2021) publicaron su investigación cuyo objetivo buscó evaluar el entorno laboral y desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Cox's Bazar Medical College, Cox's Bazar, donde se consideró la participación de 210 enfermeras, usando un cuestionario en el recojo de datos, lo que permitió obtener hallazgos como estado de salud medio en el 51.4%; en tanto el desempeño presentó deficiencia en el 81.5%, concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas lo que revela que se requiere que, el entorno sea propicio para el trabajo.

Por otro lado, Luna y Lara (2021) realizaron una investigación en España cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano, compromiso organizacional y desempeño del servicio en entidades públicas; estudio correlacional de corte transversal; donde se consideró a 104 participantes quienes resolvieron un cuestionario utilizado para el recojo de información de forma virtual, dentro de los resultados se demostró que existe relación significativa entre las variables alcanzando 0.95; con un valor agregado de 64% de varianza indicando la existencia de un ajuste agregado moderado, concluyendo que, al existir relación entre las variables incluidas se destaca la necesidad de establecer marcos de intervención en las entidades públicas que tomen en cuenta la gestión del talento humano.

En tanto que, Figueroa et al. (2020) realizaron una investigación en Ecuador con el objetivo de determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo, estudio de diseño no experimental y correlacional cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, se incluyó una muestra de 52

participantes, el instrumento fue un cuestionario, dentro de los resultados se destacó que, el 31.7% refirieron considerar que la gestión del talento humano en término medio, en tanto que, el desempeño laboral también alcanzó una calificación intermedia en el 40.4%; la selección del personal alcanzó el mismo nivel, concluyendo que, la correlación positiva alcanzó niveles altos entre las variables de estudio.

Mientras que, en Argentina, Yazlle (2019) realizó su estudio donde estableció como objetivo determinar la relación entre la Gestión de talento humano y desempeño laboral; un estudio de diseño no experimental y corte transversal, donde incluyó 21 trabajadores a quienes se les realizó una entrevista con preguntas cerradas donde se obtuvo que, el 80% fue eficiente, alcanzando nivel alto en el 60%; el 55.56% refirió que no recibieron incentivos, asimismo, el 66.67% consideró que la capacitación mejoraría su desempeño laboral, llegando a la conclusión que, el desempeño laboral es el resultado de la influencia de la gestión del talento del personal de salud.

En la misma línea, Jara et al. (2018) realizaron un estudio en Venezuela estableciendo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, estudio de diseño no experimental cuya muestra considerada fue 336 trabajadores quienes resolvieron un cuestionario, obteniendo como resultado que, la gestión del talento humano fue adecuada en 44.4%, respecto al desempeño laboral como el reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación alcanzaron 32.9%; 24.4%; 33.3% 35% y 31.9%, llegando a la conclusión que, el talento humano es fundamental para el desarrollo de la organización donde la gestión es el elemento fundamental.

A nivel nacional, los estudios incluidos en áreas de salud son escasos, sin embargo, la inclusión de las variables se ha encontrado en el estudio de Zevallos (2023) quien realizó su tesis doctoral en Arequipa estableciendo como objetivo determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras de Essalud, estudio tipo correlacional y diseño no experimental donde se incluyó 51 participantes quienes resolvieron dos cuestionarios que identificaron el comportamiento de cada variable, destacó como parte de los resultados que, el estilo de liderazgo conducente hacia la persona es bajo en el 64.4%, sin embargo, el

desarrollo de tareas es alto en el 58.8%, concluyendo que las enfermeras en general desarrollan un liderazgo “líder” que tiene representatividad en un líder, lo que impulsa un mayor desempeño laboral ($x= 8.58$; $p:0.03$).

Al respecto, Linarez (2022) destacó en su tesis realizada en Tarapoto, cuyo objetivo incluyó fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad ejecutora 009-Amazonas, estudio donde se incluyó 53 participantes, utilizando dos cuestionarios que permitieron identificar el comportamiento de cada variable, dentro de los resultados se destacó que, cada proceso de la gestión del talento humano, se relacionó con el desempeño laboral, obteniendo valores de relación positiva en un comportamiento que no reflejó distribución normal (Rho de Spearman: 0.734; $p:0.000$), concluyendo que ambas variables principales están asociadas significativamente (Rho: 0.78; $p:000$).

Asimismo, Paredes (2022) quien realizó su tesis de maestría teniendo por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores municipales de Pucallpa, estudio correlacional donde se incluyó 53 participantes, usando cuestionarios que determinan el comportamiento de las variables, donde la gestión del talento alcanzó nivel medio en el 66%, mientras el desempeño alcanzó nivel medio en el 50.9%; se relacionó ambas variables pudiendo obtener que la relación es significativa (0.8.57; rho: 0.025) alcanzando valores elevados con significancia bilateral.

Por otro lado, Campos y Torres (2021) realizaron en Lima – Perú, una investigación donde se estableció como objetivo relacionar 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; estudio de tipo cuantitativo y diseño correlacional, el cual consideró 32 profesionales de enfermería para la percepción que tienen respecto a las variables de estudio utilizando un cuestionario para cada una; dentro de los resultados se destacó que, la gestión fue valorada como regular en el 53.1%, respecto a la selección de personal regular en el 75%; capacitación 65.6% y desarrollo del personal 71.9%; en tanto que, el 50% del personal alcanzó un desempeño en nivel medio; al igual que sus dimensiones eficacia 50% regular y

motivación bajo en el mismo porcentaje; además se demostró que existe relación entre ambas variables.

En tanto que, Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis de maestría realizada en Huancayo, cuyo objetivo destacó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de la Zona registral N° VIII en tiempos de Covid-19, estudio de diseño no experimental que incluyó una muestra de 24 trabajadores quienes participaron resolviendo un cuestionario para el recojo de datos, cuyos resultados destacaron que, el 50% de los trabajadores corresponden a la ley 1057; identificaron aspectos de las dimensiones como las habilidades se relacionaron con el desempeño laboral ($r:0.66$; $p:0.02$), al igual que la actitud y el desempeño; concluyendo que, existe relación entre las variables de estudio ($r=0.769$; $p<0.05$).

Blacido (2021) realizó una investigación donde el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, estudio correlacional donde se incluyó a 70 participantes quienes resolvieron un cuestionario validado y de alta confiabilidad, cuya recogida de datos se hizo usando la técnica de encuesta a cada trabajador de salud, permitiendo obtener como resultados que, no existe relación entre ambas variables, ($p: 0,187$), valor que refleja debilidad de la relación.

Del mismo modo, García (2021) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, estudio correlacional donde se incluyó 168 participantes quienes resolvieron cuestionarios que incluyeron las variables de estudio, obteniendo de forma independiente que el 35.6% alcanzó un nivel medio en la gestión del talento humano; en tanto que, el desempeño laboral alcanzó 60%, al relacionar las dimensiones reclutamiento dentro de la gestión con el desempeño laboral reveló existencia de relación positiva ($r:0.039$ y 0.667); concluyendo que, los valores de relación fueron muy bajos ($r: 0.167$) revelando que no existe relación.

Campos y Torres (2021) realizaron su investigación cuyo objetivo establecido fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

en el personal de enfermería de la unidad de UCI del hospital Dos de Mayo en Lima, estudio correlacional donde se incluyó 32 enfermeros que participaron aplicando cuestionarios para evaluar las variables, obteniendo que, la gestión del talento fue percibido como regular en el 53.1%; en cuanto a la selección de personas como parte del proceso fue regular en el 75% de enfermeros, capacitación 65.6%; desarrollo de personas 71.9%; mientras que, el 50% presentó desempeño de nivel medio, lo que permitió concluir que, el 31.3% de enfermeros reveló gestión regular y desempeño medio en el 0.433 como coeficiente de correlación que revela valor moderado.

Así mismo, Miestas et al. (2021) realizaron una investigación en el Perú, donde el objetivo trazado fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un municipio del Perú, estudio que se desarrolló con diseño correlacional donde se trazó como objetivo determinar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral donde se incluyó a 200 participantes utilizando un cuestionario, llegando a demostrar que existe relación entre dimensiones como selección de personal y la calidad del trabajo (0.64), asimismo, la capacitación

En tanto que, Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis de maestría realizada en Huancayo, cuyo objetivo destacó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de la Zona registral N° VIII en tiempos de Covid-19, estudio de diseño no experimental que incluyó una muestra de 24 trabajadores quienes participaron resolviendo un cuestionario para el recojo de datos, cuyos resultados destacaron que, el 50% de los trabajadores corresponden a la ley 1057; identificaron aspectos de las dimensiones como las habilidades se relacionaron con el desempeño laboral ($r:0.66$; $p:0.02$), al igual que la actitud y el desempeño; concluyendo que, existe relación entre las variables de estudio ($r=0.769$; $p<0.05$) del personal tiene una relación positiva con la calidad de trabajo (0.756), concluyendo que la selección del personal tiene influencia positiva en la calidad de trabajo.

En Huancayo, Espinoza y Montalvo (2021) realizaron una investigación, donde se estableció como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona registral N° VIII, investigación cuantitativa de diseño correlacional en una muestra de 24 participantes,

utilizando un cuestionario para identificar el comportamiento y asociación de las variables, en tal sentido se demostró la relación positiva entre ellas obteniendo un valor de 0.769; asimismo, cada dimensión de la gestión del talento se relacionó con el desempeño laboral encontrando valores positivos superiores a 0.60; concluyendo que existe una relación positiva.

De la misma forma, Castro y Delgado (2020) realizaron su estudio en San Martín – Perú, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental donde se incluyó a 70 personas, se usó como técnica la encuesta mediante un cuestionario validado, obteniendo como parte de los resultados que la gestión del talento humano en las dimensiones conocimiento, habilidad así como juicio y actitud alcanzaron valores aceptables en el 67.1%; 62.9%; 52.9% y 58.6% en cada una; respecto al desempeño fue óptimo y alcanzó 51.4% en la dimensión ambiente para el desempeño y 67.1% en capacidad, concluyendo que, tanto la gestión del talento como el desempeño son óptimos.

Por otro lado, Checa et al. (2020) realizaron un estudio en Piura –Perú, con el objetivo de identificar las estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria, estudio descriptivo con un diseño no experimental donde se incluyó a 36 participantes como muestra, se tomó en cuenta la resolución de un cuestionario, destacando como resultados la existencia de 66.7% de dificultades en el desarrollo de labores, 55.6% consideró que no hay suficiente recursos para ejercer sus funciones; además el 77.8% consideró que existen conflictos dentro de su área de trabajo.

Al respecto, Lazo y Puñido (2020) realizaron un estudio en Lima – Perú, cuyo objetivo trazado fue determinar la asociación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa limeña, estudio cuantitativo de diseño no experimental y correlacional, donde se incluyó una muestra de 22 participantes, utilizando un cuestionario para recoger la información; dentro de los resultados se obtuvo que, la gestión del talento humano fue considerada como regular

en el 54.55% lo que revela la existencia de deficiencias, de la misma forma, el desempeño laboral alcanzó un nivel regular lo que dejó entrever dificultades en alcanzar las metas de la organización.

Por su parte, Rojas et al. (2020) realizaron una investigación en Lima – Perú, estableciendo como objetivo determinar la Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC., investigación cuantitativa, diseño no experimental, considerando una muestra de 78 participantes, cada uno resolvió un cuestionario, lo que permitió identificar que, el 87.5% consideró que sería necesario tomar en cuenta sus competencias donde se incluye conocimiento y habilidades para la contratación y selección del personal, llegando a la conclusión que, frente a esta situación, es necesario considerar a los trabajadores de la empresa como su potencial activo.

En razón a la inclusión de ambas variables, Reyes et al. (2020) realizaron una investigación en Lima – Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Chancay, estudio de corte transversal de diseño correlacional, donde participaron 120 personas, se consideró un cuestionario en la recogida de datos, los resultados revelaron que, el 50% no recibió capacitación, el 78% presentó falta de un plan de evaluación del desempeño, el 58.3% de integración del talento humano considera es bajo, en la eficacia laboral 38.3% y 48.3% bajo nivel de trabajo en equipo; concluyendo que, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

En el Callao, considerada como una región en el Perú, Rodas (2019) realizó un estudio con el objetivo de evaluar la Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, estudio cuantitativo de diseño no experimental donde se tomó en cuenta una muestra de 102 integrantes del personal de salud, cantidad considerada en el muestreo, considerando como instrumento un cuestionario, lo que permitió obtener como resultado que la gestión del talento humano fue regular en el 50.98%, sin embargo, el 51.96% el desempeño laboral fue alto, llegando a la conclusión que, no se encontró incidencia de la gestión en el

desempeño laboral.

Por otro lado, García (2019) realizó un estudio San Martín - Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín; se trata de una investigación cuantitativa de diseño no experimental, donde se consideró una muestra de 67 trabajadores de una red de salud, quienes resolvieron cuestionarios, lo que permitió alcanzar resultados en torno a la gestión del talento humano en nivel medio por el 66%, asimismo, el desempeño laboral fue valorado en un nivel alto percibido por el 96%, destacando como resultado la existencia de relación positiva entre ambas variables estudiadas.

Así mismo, se destaca el estudio de Apaza (2019) quien realizó un estudio en Apurímac –Perú con el objetivo de determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, estudio cuantitativo, de diseño transversal, donde se consideró una muestra de 82 participantes, se les proporcionó un cuestionario donde el 57.3% consideró que casi siempre se realiza la planificación de personal; 45.1% consideró que se realiza la selección del personal; 30.5% refirió que solo a veces se le capacita al personal, 41.%% sugirió que el personal es evaluado a veces; en tanto que, el 42.7% realizó gestión de talento humano en nivel medio; concluyendo que, se demostró la relación existente entre ambas variables estudiadas.

El abordaje de ambas variables también se destaca en el estudio de Condezo (2019) quien realizó su investigación en La Oroya – Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya, investigación de diseño correlacional de corte transversal donde se incluyó una muestra de 113 participantes, el instrumento utilizado para cada variable incluyeron preguntas en escala de Likert; resultados que revelaron la existencia de un 66.3% de la gestión del talento humano, en tanto que, el 70.8% tenían un desempeño regular; en las dimensiones respecto a la admisión del personal, capacidad y compensación en nivel regular en 59.2%; 56.6% y 66.3% respectivamente, concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas.

En el mismo sentido, Aguilar y Manrique (2018) realizaron una investigación en Huancavelica – Perú, cuyo objetivo fue identificar la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja, realizaron un estudio cuantitativo de diseño no experimental, cuya muestra incluida fue de 70 trabajadores quienes resolvieron un cuestionario, obteniendo que, los participantes percibieron que la gestión que se realiza en la institución con el talento humano es buena en el 92.9%; en las dimensiones como admisión del personal fue buena en el 91.4%; compensación 85.7%; lo que permitió concluir que la posibilidad en el logro de metas tiene buenas expectativas.

A nivel regional, en Ica – Perú, Espino (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la Gestión del talento humano y el desarrollo laboral de trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, investigación de diseño correlacional, donde se incluyó una muestra de 138 participantes, el estudio destacó como resultados que, 46.4% afirmó que la institución emplea técnicas de selección de personal, 43.5% consideró que el personal elegido reúne las competencias necesarias, 35.5% afirmó que no se reconocen los méritos, el 41.3% consideró que las condiciones laborales son adecuadas, lo que permitió llegar a la conclusión donde se destaca la relación positiva entre las variables estudiadas.

En cuanto al fundamento teórico de la gestión del talento humano, Chiavenato (2020) afirma: “Es un conjunto de políticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas incluido el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño, remuneración y calidad de vida”. (p.16)

Asimismo, en relación a las dimensiones, García (2019) refiere a la Incorporación como el proceso de integrar a nuevos empleados a la empresa, abarcando tareas como reclutamiento, selección, orientación e integración al equipo de trabajo. Mientras que el Desarrollo, según la definición de Mori y Bardales (2020), se concentra en el crecimiento y mejora continua de los empleados, mediante actividades como capacitación, entrenamiento, mentoría y promoción interna, con el propósito de aumentar sus habilidades, conocimientos y competencias. En cuanto a La compensación Flores (2019) menciona que esta abarca las políticas y prácticas

relacionadas con la retribución económica y no económica que los empleados reciben por su trabajo, incluyendo salarios, beneficios, incentivos, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Por último, La retención y monitoreo según Aoung (2017) se enfoca en mantener el talento dentro de la organización y seguir de cerca el desempeño y satisfacción de los empleados. Esto implica implementar programas de retención, realizar encuestas de clima laboral, monitorear el rendimiento y proporcionar retroalimentación continua para asegurar la dedicación y permanencia del personal en la empresa.

De León (2013) destaca, en base a este concepto que dicha gestión es un proceso que permite consolidar el potencial del capital humano, entendido como el desarrollo del potencial del personal; lo cual requiere realizar intervenciones como reclutamiento, selección, evaluación y control del recurso humano competente con la finalidad de lograr las metas trazadas en la organización. (p.45)

En tal sentido, la gestión del talento humano se considera un proceso que incluye diversas actividades que involucre al personal y la realización de funciones y roles establecidos dentro de una organización. Por tanto, el personal trabajador debe ser considerado no solo como un ente productivo sino parte del sistema del cual depende la producción y se especializa con el tiempo, gana experticia, lo que fortalece y asegura la productividad (Zayas, 2020, p.208)

De acuerdo al modelo de Chiavenato (2020) la gestión del talento humano desarrolla la administración moderna de recursos humanos, la cual se da en seis grandes procesos, los cuales se entienden como un conjunto de actividades debidamente organizadas en tiempo y espacio, cuyo propósito se enrumba hacia la creación de un producto específico destinado a un cliente. Además, debe considerarse las influencias internas que incluyen aspectos organizacionales y externas como las que involucran leyes y reglamentos, así como las condiciones socioeconómicas. (p.18)

Por otro lado, la gestión del talento se desarrolla en procesos específicos que incluyen:

La integración de personal, dentro de este se llevan a cabo el reclutamiento y

la selección de personas consideradas como nuevas en la organización, los cuales permiten abastecer de personal en las áreas requeridas. La selección el personal es un punto clave para la organización, permite contar con el personal idóneo que conoce las políticas establecidas en razón a su cargo, más aún en salud, donde las funciones y competencias se aplican en razón a normativas, protocolos y guías de procedimientos. Diversas investigaciones han demostrado que una buena gestión en la selección del personal se relaciona directamente con el ejercicio de competencias en el área de salud, donde inicia con la determinación del perfil de cargo, la convocatoria, evaluación y adjudicación (Zurita et al., 2022, p.1922)

El segundo proceso incluye organizar al personal, esto permiten diseñar cada una de las actividades que el trabajador debe realizar como parte de su labor en la organización, de tal forma que se le proporcione orientación y acompañamiento que requiera para lograr un óptimo desempeño. Un punto importante en este proceso es la clarificación y existencia de manuales de funciones específicas para el ejercicio del personal en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2020, p. 20)

La recompensa, es otro de los procesos que permite reconocer a la persona por su labor, incentivan su desenvolvimiento tanto como la satisfacción de necesidades propias como persona que tiene un proyecto de vida; estas recompensas se ven reflejadas en la remuneración, prestación e incentivos de parte del empleador (Chiavenato, 2020, p.28)

En el campo de la salud, preparar y aplicar planes de incentivos sería innovador, tomando en cuenta que se entiende por incentivo no solo el aspecto financiero sino el no financiero, pero se requiere incentivos eficaces para el desarrollo del talento humano, pero será necesario considerar que existen factores que influyen en la motivación del personal de salud, en los que destacan factores personales, el contexto de la organización tanto social como cultural y la reforma del sector salud (Ministerio de Salud, 2018, p.61)

La segunda dimensión incluida corresponde al Desarrollo del personal, al respecto cabe destacar que, más de un proceso se requiere para lograr el desarrollo de

las personas que forman parte de la empresa, inicia con la formación académica o tecnológica y operativa para adquirir el conocimiento básico de la materia en cuestión, el aprendizaje de habilidades que se materializan los conocimientos adquiridos en su formación que luego hace posible administrarlo a través de programas formativos, capacitación y comunicación (Condezo, 2019, p. 38)

La falta de inversión en el talento humano que permita su desarrollo en el sector salud tanto como la limitada capacidad de gestión en los establecimientos de salud por parte de los directivos repercute el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, lo que impacta en su satisfacción personal y al mismo tiempo en la atención de salud de las personas comunes, las cuales manifiestan su insatisfacción, problema constante en los diferentes niveles de atención que, en el Perú, aún no se puede subsanar (Inga & Arosquipa, 2019, 315)

En el sentido, retener al personal o mantener al personal trabajador en la organización es clave para la continuidad y logro de las metas, para lo cual se requiere condiciones propicias tanto ambientales como psico-emocionales que permitan su satisfacción, siendo los aspectos principales mantener una cultura organizacional óptima dentro de un ambiente de seguridad e higiene que propicien una calidad de vida laboral adecuada. La evidencia en el sector salud revela que mantener al personal de salud es una de las dificultades más comunes, su desarrollo en constante dado el cambio de la ciencia en esta área y la competitividad del medio (De Andrade, 2018, p.471)

El monitoreo, implica el seguimiento con fines de evaluar y de acompañamiento, este proceso es parte de la etapa final administrativa, consolida la adquisición de competencias del personal con el logro de objetivos comunes de la organización, permitan hacer el seguimiento y control de las actividades realizadas por los trabajadores con la finalidad de verificar el avance de los indicadores y metas establecidas en un tiempo determinado. Comúnmente, en el área de salud, quien realiza la auditoría es un experto en el área administrativa, muchas investigaciones determinan que este proceso se debe convertir en una oportunidad para el acompañamiento, de tal forma que, los errores podrían develar la necesidad de fortalecer procesos relacionados

que no se han tomado en cuenta (Cardoso, 2019, p.84)

Respecto al desempeño laboral, se conoce como performance y refleja las capacidades que una persona, grupo u organización realiza su tarea establecida o llevan a cabo las actividades que forman parte de sus funciones que permiten alcanzar sus metas, motivo por el cual está sujeto a medición (Chiavenato, 2017, p.38)

En base a esta perspectiva, el desempeño laboral es la capacidad del trabajador expresado desde el inicio de su labor hasta su culminación caracterizado por la búsqueda del logro de metas dentro de la organización a la cual pertenece y se siente comprometido a conseguirlas. En tal sentido, el desempeño tiene características propias como ser efectivo o no, obtener resultados parciales o globales que se logran a través de diversos comportamientos (Chumpitaz, 2017, p.49)

La evaluación del desempeño laboral es clave en la organización, de este depende el avance de metas y objetivos establecidos, por lo tanto, debe evaluarse periódicamente para medir el efecto de la mejor gestión realizada en razón al personal que labora en la institución y en cierta forma, porque las metas establecidas son cuantificables (Ponce & Gómez, 2021, p.1132)

Las principales guías de abordaje recomiendan que el desempeño de los trabajadores según su función se evalúe de forma semestral o anual, lo que servirá para hacer mejoras en las deficiencias encontradas o fortalecimiento de las competencias alcanzadas. La evaluación utiliza instrumentos que el empleador utiliza según el usuario que recibe la atención, de esta forma será posible obtener cuantitativamente el desenvolvimiento del trabajador y con ello el logro de los objetivos contemplados. En el área de salud, el MINSA ha establecido instrumentos de evaluación para servicios ofrecidos en establecimientos de salud de I y II nivel; asimismo, en el 2009 se introdujo un instrumento a manera de rúbrica en escala de Likert donde se incluyó aspectos básicos y mínimos para alcanzar estándares de calidad en la atención ofrecida (Ministerio de Salud, 2015, p.14)

Para el profesional de enfermería, existen referentes de evaluación de desempeño en razón a competencias generales y específicas según la especialidad, sin

embargo, el gobierno peruano ha dispuesto documentos técnicos para establecer los perfiles de competencias que debe reunir todo enfermero(a) tomando en cuenta que forma parte del equipo de salud y debe contar con una formación integral científica, tecnológica y de valores para cubrir las necesidades de salud a través de la promoción, prevención recuperación y rehabilitación en los diferentes niveles de salud. Por tanto, el profesional de enfermería ofrece cuidados de forma integral que aborda problemas o respuestas humanas donde se ven afectados aspectos bio-psi-social tanto de la persona como la familia y comunidad, para ello será necesario que cuente con los conocimientos, habilidades y conductas éticas que le permiten cuidar y proteger al ser humano (Ministerio de Salud, 2021, p.31)

En el estudio se ha considerado como dimensiones del desempeño laboral los siguientes aspectos que se desprenden del personal trabajador, es así que, las competencias cognitivas, definir las competencias suele ser difícil, dentro del ámbito profesional estas competencias se tornan complejas, puesto que, el ámbito de salud es amplio y diverso; sin embargo, en su conjunto las competencias desde el punto de vista educacional y formativo deben ser cognitivos, procedimentales y actitudinales. Las competencias cognitivas están referidas a los conocimientos que deben poseer los profesionales de enfermería respecto a las funciones que ejerce en su área de trabajo; de ahí la importancia de una formación integral que fortalezca el conocimiento global pero necesario de materias formales y fácticas en el entendimiento de patologías, atención de las mismas en el ser humano (García et al., 2022, p.1907)

Es necesario que el profesional de enfermería conozca las bases teóricas de su especialidad, normas legales, que le permitirá comprender las patologías, proponer cuidados además de los establecidos en los protocolos y guías de atención, desarrollando con ello las capacidades para resolver problemas en diversos ámbitos y entornos donde actúe, así como investigar mejores propuestas de cuidados (Aguilar et al., 2019, p.247)

Las competencias técnicas, son las visibles, directamente ligadas a una atención directa y efectiva donde se materializa un conocimiento previo. Se refiere a la experticia alcanzada en procedimientos, habilidades desarrolladas para el desarrollo

de procedimientos, que la persona necesita y que requiere para conservar su salud, aprender alguna conducta o mantener la seguridad del paciente en todo sentido. Estas habilidades que reflejan estas competencias son las que se encuentran más relacionadas al desempeño laboral desde el punto de vista técnico y medible (Muñiz et al., 2019, p.25)

Como el profesional de enfermería forma parte del equipo multidisciplinario, el trabajo en equipo es clave. Es la mejor estrategia para conseguir objetivos comunes en un grupo de personas que realizan labores dentro de una misma organización. El éxito del equipo depende mucho del liderazgo que ejerce el líder o quien hace sus veces y guía al grupo hacia la realización de tarea de forma concreta, dialoga, toma decisiones coherentes y tiene autoridad sobre el resto. Además, el liderazgo implica desarrollar pasos o procesos con involucramiento de sus integrantes, para alcanzar resultados favorables para la organización (Hanssen & Olsen, 2018, p.189)

Las competencias actitudinales y sociales, hacen referencia a las actitudes o conductas sociales, las cuales involucran cualidades inherentes a toda persona formada en valores, criterios éticos y respeto a la vida humana de la cual emana su responsabilidad en sus funciones y cumplimiento efectivo de las mismas dentro del desarrollo de labores específicas. Cada trabajador tiene la convicción y asume un rol al ingresar a una institución, adquiere las competencias necesarias y ejerce sus funciones asumiendo la responsabilidad de los resultados de sus actos (Soto et al., 2021, p.240)

En el ámbito laboral, muchos trabajadores no les gusta asumir responsabilidades, pues esta determina la culpabilidad o asunción de resultados propios o del grupo si se asumió el liderazgo en una determinada área. Este término se familiariza más con los valores, de ahí su importancia con la ética profesional. Dentro del ámbito laboral, se habla de responsabilidad social, donde se considera un paradigma que se enmarca en alcanzar el desarrollo que se mantenga en el tiempo denominado “desarrollo sostenible” (Morales et al., 2021, p.112)

Por otro lado, las competencias actitudinales consolidan la formación del

personal y le permite responder a la autoridad de la organización. En enfermería involucra el trato humano, forma de comunicación, muestra de afecto y empatía; de esta forma, su actuar dentro será positivo y contribuirá al logro de objetivos comunes (Pascual et al., 2019, p.210)

Este trabajo, se justifica de manera teórica, debido a que, se siguió una revisión teórica para conocer los fundamentos teóricos que permitan fortalecer los modelos de gestión existentes sobre todo en el área de salud donde poco se ha tomado en cuenta limitando propuestas de cambio a los ya existentes en vista de los cambios del comportamiento demográfico, tecnológicos, epidemiológicos y los avances científicos.

Así mismo, en el aspecto práctico, de los resultados obtenidos en la investigación se espera conocer la realidad y proponer estrategias de cambio direccionados a mejorar la gestión de los recursos humanos que enfatizen el fortalecimiento de competencias que le permitan perfeccionar su rol y cumplimiento de funciones evidenciando un óptimo desempeño en su labor, ofreciendo servicios de calidad que contribuyen al logro de objetivos comunes de la institución.

Socialmente, el estudio favorece la gestión de recursos humanos donde el trabajo cubre las expectativas del personal de salud y beneficia a la población involucrada en el sector donde la sociedad en general espera recibir una atención de calidad. Cuando el personal de salud, y, específicamente el de enfermería adquiere las capacidades necesarias para desenvolverse en su servicio asegura una atención de calidad para los usuarios que forman parte de la población que se atiende en el Hospital San José de Chíncha.

En el campo Metodológico, el estudio fue realizado aplicando el método científico, desarrollando la metodología cuantitativa correlacional que permitirá analizar la relación entre las variables de estudio, de tal forma que se podrá determinar el impacto que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

Finalmente, en el campo científico, el estudio buscó contribuir con evidencia científica puesto que hará uso de instrumentos validados en el recojo de la información, que inicialmente permite conocer el comportamiento de las variables cuyos resultados se convertirán en nuevas evidencias investigativas, útiles para futuros estudios en esta misma línea.

Ante la problemática expuesta nace la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chíncha 2023?

Como refiere Hernandez et. al (2018) es importante para el estudio conceptualizar y operacionalizar las variables de estudio, por ello autor conceptualizó la variable 1: Gestión del talento humano, indicado que De león (2013), refirió que, es un proceso que permite consolidar el potencial del capital humano, entendido como el desarrollo del potencial del personal; lo cual requiere realizar intervenciones como reclutamiento, selección, evaluación y control del recurso humano competente con la finalidad de lograr las metas trazadas en la organización

En la Definición operacional de la variable 1: se indicó que es el proceso donde se potencializa las capacidades del personal de enfermería que labora en el Hospital San José de Chíncha, evaluado a través de un cuestionario, considerando como dimensiones que incluye incorporación, desarrollo, compensación, retención y monitoreo, cuyos valores finales serán: Baja, media, alta.

Con relación la Variable 2: Desempeño laboral, en su definición conceptual: el autor citó a Chiavenato (2017) quien expresó que es la capacidad del trabajador indicada desde el inicio de su labor hasta su culminación caracterizado por la búsqueda del logro de metas dentro de la organización a la cual pertenece y se siente comprometido a conseguirlas

Para su Definición operacional, refirió que es la capacidad para la realización de labores y funciones de los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chíncha, identificado a través de un cuestionario, considerando sus dimensiones que incluyen competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales y sociales, cuyos

valores finales serán: Bajo, medio, alto.

Según Behar (2008) la hipótesis es el eslabón, que lleva al descubrimiento de nuevos hechos, puede ser desarrollada desde distintos aspectos, puede estar basada en una presunción, puede plantearse desde los resultados de otros estudios o puede estar basada en una teoría, ante esto el autor presentó la siguiente Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chíncha 2023.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chíncha 2023.

Para probar su teoría presentó los siguientes objetivos:

Objetivos General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chíncha 2023.

Objetivos Específicos:

- Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión incorporación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023.
- Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023.
- Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión compensación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023.
- Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión retención y monitoreo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023.

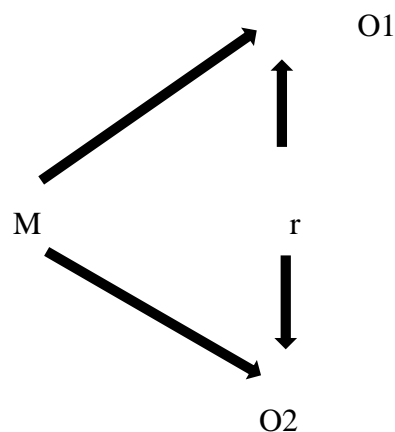
Metodología

Tipo y Diseño de investigación

Según su finalidad el tipo de investigación se aplico, lo que significa que, en torno a las variables estudiadas se realizó propuestas para la mejora de la situación planteada en una población determinada considerando la existencia de la relación demostrada a través de un análisis estadístico (Hernández et al., 2014)

El tipo de estudio corresponde al cuantitativo, este enfoque es cuantitativo; según Hernández y Mendoza (2018) este tipo de investigación determina una medición numérica de las variables, lo que permite cuantificar sus características y establecer los resultados expresados en figuras y tablas que incluyan frecuencias y porcentajes.

El alcance será relacional, en tal sentido, para Hernández y Mendoza (2018) la investigación se desarrollará tomando en cuenta el comportamiento relacional entre las variables; en cuanto al diseño será no experimental, se cuenta con elementos como variables incluyendo una muestra identificando sus características propias y se abordará sin manipulación alguna.



Además, el recojo de datos se realizará en un solo momento siguiendo un corte transversal, lo que se determinará en un tiempo establecido. (Hernández et al., 2014)

Población y Muestra

Población

De acuerdo a Hernández, et al. (2014) la población representa al universo de la unidad de análisis o número de casos que reúnen características particulares disponibles a participar en la investigación. En tal sentido, el tamaño de la población será 265 profesionales de enfermería que laboran en el hospital San José de Chíncha.

Muestra

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), la muestra representa parte de la población, y el tamaño será delimitado por muestreo probabilístico, tipo de muestra que siguen una ruta cuantitativa lo que revela la misma posibilidad de participar en la investigación, de esta forma, la representatividad de la población estará asegurada.

La muestra se obtendrá por muestreo probabilístico aleatorio simple, responderá a la aplicación de la fórmula establecida para poblaciones finitas, la misma que incluirá constantes y valores como:

N (población): 265

$p + q = 1$; de la cual se obtiene que; $p: 0.5$ y $q: 0,5$

$Z = 1.96$ (significancia 0.05)

$e = 0.05$ (margen de error)

n = muestra que será hallada

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N-1) + (Z * p * q)}$$

$$n = \frac{265 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05^2 * 264) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{254.506}{(0.0025*264)+(0.9604)}$$

$$n = \frac{254.506}{0.66+0.9604}$$

$$n = \frac{254.506}{1.6204}$$

$$n = 157.06$$

$$n = 157 \text{ profesionales de enfermería}$$

Asimismo, considerar que, de los 157 profesionales, 135 son mujeres y 32 varones, por otro lado, el 57% de los profesionales laboran en el área de emergencia un 10% en el área de medicina y el resto cada área de cirugía, ginecología, UVI, UVICLIN en un 8% por cada área.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería, de ambos sexos, que laboran en las diferentes áreas hospitalarias y de consulta externa
- Profesionales de enfermería que tengan al menos un año laborando en el hospital San José de Chincha
- Profesionales de enfermería de ambos sexos que deseen participar en la investigación

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que ejerzan cargos administrativos
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica de investigación se refiere al método utilizado para establecer la forma de recopilar la información en la población incluida. Asimismo, el instrumento de recolección de datos permite medir las variables de estudio e identificar las características de las mismas (Hernández et al., 2014)

Primera variable: Gestión del talento humano

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Incluyó un cuestionario de 40 ítems, con una escala de Likert en 5 valores, con valores que van de 1 al 5 [Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre]. El autor del instrumento corresponde a García (2019) en su investigación realizada como parte de la maestría en la Universidad César Vallejo. Los reactivos se encuentran distribuidos en cuatro dimensiones: Incorporación que incluye 10 reactivos [1-10]; desarrollo incluye 10 ítems [11-20]; Compensación, la cual incluye 8 reactivos [21-28] y retención y monitoreo que incluye 12 reactivos [29-40].

Validación:

El cuestionario fue validado a través de juicio de expertos obteniendo el valor de 0.94; valor cerca de 1 que reflejó su validez.

Confiabilidad:

El cuestionario alcanzó un valor Alfa de Cronbach de 0.70 lo que demostró su confiabilidad.

Segunda variable: Desempeño laboral

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario elaborado por Chumpitaz (2017) en su investigación de maestría en la Universidad César Vallejo. Consta de 21 ítems estructurados en tres dimensiones: Competencias cognitivas las cuales incluyen 8 reactivos [1-8], procedimentales que incluyen 10 reactivos [8 al 17] y actitudinales y sociales incluye 4 reactivos [18 al 21] presentadas con opciones en escala de Likert en cuatro valores [0 al 3] cuyas alternativas incluyen: Nunca [0], algunas veces [1];

frecuentemente [2] y siempre [3].

Validez

El instrumento fue validado a través de juicio de expertos por Chumpitaz (2018) con criterios de pertinencia, claridad y relevancia obteniendo la aplicabilidad aprobada por encontrar suficiencia en cada uno de los ítems. [V:0.99]

Confiabilidad

Así mismo, el instrumento fue sometido a una prueba piloto por Chumpitaz (2017) donde participaron 25 personas para demostrar su confiabilidad considerando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un valor de 0.924 reflejando un valor de nivel alto.

Los instrumentos proceden de tesis de maestría que, para una mayor rigurosidad se sometió a un proceso de validación por el criterio y juicio de seis expertos evidenciando que los instrumentos presentan una validez muy buena (<0.9). (Ver anexos)

Procesamiento y análisis de la información

La recogida de datos se realizó luego de haber obtenido la aprobación del proyecto de investigación propuesto por el jurado dictaminador, además, en cada fase del estudio se tomaron en cuenta el respeto a los principios éticos como la autonomía, motivo por el cual se presentó un formato de consentimiento informado para solicitar su autorización a cada participante, de la misma forma se presentó el cuestionario a desarrollar de forma anónima, cuidando de no revelar la identidad de los participantes, se aseguró el uso de datos exclusivos para la investigación usando para ello códigos numéricos en las respuestas obtenidas.

Se respetó el principio de beneficencia y no maleficencia, toda vez que, se busca hacer el bien y beneficiar a la población incluida, no se causará daño alguno de ninguna índole; por otro lado, se respetará el principio de justicia puesto que todos los participantes serán tratados por igual, sin distinción ni vulneraciones a su dignidad.

El procesamiento de datos sigue el curso ordenado de pasos que incluye la codificación según valores establecidos para las alternativas de cada variable, asimismo se asignará valores por intervalos que responden a las categorías:

Primera variable: Gestión del talento humano

Alta [151 a 200]; Media [96 a 150] y Baja [40 a 95]

Segunda variable: Desempeño laboral

Alto [78-105]; Medio [50-772]; Bajo [21-49]

La identificación del comportamiento individual y valores asignados permitió establecer luego la relación entre las variables a través de tablas de contingencia considerando la elaboración previa de base de datos en el programa Microsoft Excel v. 2016; asimismo se usó el paquete estadístico SPSS v.26 lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas.

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 26 FOR WINDOWS. Serán tabulados, analizados e interpretados los resultados a través de tablas debidamente estructuradas según las técnicas de presentación; para obtener la relación de las variables se evaluará con rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$) ya que la distribución de sus datos no se ajusta a la normalidad. El valor de $P < \alpha$, se considera región de rechazo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Si el valor de $P > \alpha$ se considera región de aceptación por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula.

Resultados

Resultados descriptivos:

Tabla 1:

Descripción de niveles de gestión del talento humano

Gestión del talento humano	f	%
Alto	80	51%
Medio	77	49%
Bajo	00	0%
Total	100	100,0

Nota: f=frecuencia; %=Porcentaje

En la Tabla 1, se presenta información sobre la percepción de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chincha en relación con la gestión del talento se aprecia puntajes altos y medios (51% y 49%), sin embargo, no se aprecia porcentaje alguno en el nivel bajo, esto indica que la mayoría de profesionales consideran que la gestión del talento humano que se aplica en el hospital se encuentra en niveles medio y alto considerándose un resultado favorable.

Tabla 2:

Descripción de niveles de desempeño laboral

Desempeño laboral	f	%
Alto	120	76%
Medio	37	24%
Bajo	00	0%
Total	100	100,0

Nota: f=frecuencia; %=Porcentaje

En la Tabla 2, se presenta información sobre el desempeño laboral de profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha apreciándose niveles altos (76%) y seguidos de nivel medio (24%), notándose que ninguno se encuentra en niveles bajos. Por lo que se infiere que el personal profesional que labora en el Hospital es muy eficiente en su desempeño laboral en un 76%, ello se considera un resultado favorable.

Resultados inferenciales:

Tabla 3:

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés y satisfacción laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,123	157	,000
Desempeño laboral	,144	157	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors, gl=Cantidad de encuestados; Sig.= Significancia.

Tabla 3, se usó Kolmogorov Smirnov porque la muestra sobre pasa los 50 participantes (Romero-Saldaña, 2016). De esta manera, se refleja que, tanto la variable gestión del talento humano como desempeño laboral tienen un sig.< ,05 el cual se halla ajustado a una distribución que no es normal. Entonces, se opta por usar la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4:

Prueba correlación Rho de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral

Variable		Desempeño Laboral	
		Rho	,692***
Gestión del talento humano		Sig.	<,001
		N	157

Nota: Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 4, se comprueba que según correlación Spearman, existe correlación significativa positiva y de magnitud moderada entre las variables, puesto que Sig. < ,05. Es así, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: en la medida que mejore la gestión del talento humano el desempeño laboral de los profesionales de enfermería también se incrementará.

Tabla 5:

Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión incorporación y desempeño laboral

Variable	Desempeño Laboral	
Incorporación	Rho	,788***
	Sig.	<,001
	N	157

Nota: Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 5, se comprueba que según correlación Spearman, existe correlación significativa positiva y de magnitud alta entre las variables, puesto que Sig. < ,05. Es así, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: en la medida que mejore la incorporación de nuevo personal a la organización se incrementará el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 6:

Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral

Variable	Desempeño Laboral	
	Rho	,555***
Desarrollo	Sig.	<,001
	N	157

Nota: Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 6, se comprueba que según correlación Spearman, existe correlación significativa positiva y de magnitud moderada entre las variables, puesto que Sig. < ,05. Es así, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: en la medida que mejore las estrategias de desarrollo en la organización se incrementará el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 7:

Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión compensación y desempeño laboral

Variable	Desempeño Laboral	
Compensación	Rho	,060
	Sig.	<,458
	N	157

Nota: Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 7, se comprueba que según correlación Spearman, no existe correlación entre las variables, puesto que Sig. $> .05$. Es así, que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador: No existe relación entre la dimensión compensación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 8:

Prueba correlación Rho de Spearman entre la dimensión retención y monitoreo con el desempeño laboral

Variable		Desempeño Laboral	
		Rho	,137
Retención y monitoreo		Sig.	<,086
		N	157

Nota: Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 8, se comprueba que según correlación Spearman, no existe correlación entre las variables, puesto que Sig. > ,05. Es así, que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador: No existe relación entre la dimensión retención y monitoreo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Análisis y Discusión

La presente investigación buscó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chincha 2023. Por medio de los resultados, se establece que existe una relación positiva entre ambas variables, de modo que a la medida que mejore la gestión del talento humano el desempeño laboral de los profesionales de enfermería también se incrementará. Del mismo modo, los resultados muestran que en cuanto a la gestión de talento la mayoría de los participantes consideran que en este hospital esta variable demuestra entre los niveles medios y altos, lo mismo sucede con la variable de desempeño laboral se encontró un nivel alto que prevalece, esto respalda a la relación positiva entre ambas variables. Estos resultados coinciden con los de Cueva (2023) quien encontró una relación directa entre ambas variables, sin embargo, halló que la gestión del talento no sigue un curso favorable al desempeño en la población investigada. En la misma línea, Apolo et al. (2021) encontraron una relación positiva significativa entre las variables concluyendo que si no realiza una buena gestión del talento humano motivo por el cual repercute en su desempeño, resultados semejantes encontró Linarez (2022) quien destacó que cada proceso de la gestión del talento humano, se relacionó con el desempeño laboral, obteniendo valores de relación positiva en un comportamiento que no reflejó distribución normal concluyendo que ambas variables principales están asociadas significativamente. Tomando en cuenta la definición propuesta por De León (2013) la gestión del talento humano implica aprovechar el potencial del personal, es decir, el desarrollo y la optimización de las habilidades, conocimientos y competencias del equipo. En el caso de los profesionales de enfermería, esto no solo incluye reclutar y seleccionar individuos competentes, sino también proporcionarles las herramientas y oportunidades necesarias para crecer y avanzar en su campo. En un entorno tan demandante como el de la enfermería, donde el bienestar de los pacientes es prioritario, un equipo bien gestionado y motivado es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales. La gestión eficaz del talento humano en este contexto significa no solo asegurar que se cuente con profesionales adecuados en términos de habilidades y competencias, sino también crear un entorno laboral que fomente su desarrollo y satisfacción. Cuando los profesionales de

enfermería se sienten valorados, capacitados y respaldados en su crecimiento profesional, están más motivados y comprometidos con su trabajo. Esto se traduce en un desempeño laboral más efectivo y eficiente, ya que están mejor preparados para enfrentar los desafíos y cumplir con las expectativas de su rol.

Asimismo, se identificó que la gestión del talento humano según su dimensión incorporación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023 se relacionan de manera positiva y alta, es decir, mientras la incorporación de nuevo personal a la organización sea mejor, se incrementará el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Los resultados coinciden con la investigación de García (2021) que por medio de dos cuestionarios aplicados a los participantes quienes resolvieron cuestionarios que incluyeron las variables de estudio obteniendo como resultado la relación entre todas las dimensiones de la gestión de talento humano y desempeño, en este caso se resalta la incorporación de un nuevo personal; de igual manera, Campos y Torres (2021) respaldan estos hallazgos por medio de su estudio realizado con una muestra de personal que desempeña en enfermería. En base a la propuesta de García (2019) la relación positiva y alta entre la gestión del talento humano en términos de incorporación de nuevo personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023 se puede atribuir a una serie de factores clave en el proceso de incorporación. Esto incluye reclutar a candidatos calificados, utilizar técnicas de selección efectivas, introducirlos en la cultura organizacional, diseñar claramente sus roles y responsabilidades, y proporcionar evaluaciones continuas del desempeño. En conjunto, estas prácticas contribuyen a establecer una base sólida para el éxito laboral de los profesionales de enfermería, alineando sus habilidades y valores con los objetivos del hospital y promoviendo un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

También, los resultados evidencian que existe correlación significativa positiva y de magnitud moderada entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San

José de Chincha 2023. En otras palabras, mientras la primera variable aumenta, la segunda tiende a actuar de la misma forma. Estos hallazgos coinciden con los de Miestas et al. (2021), estudio que se desarrolló con diseño correlacional donde se trazó como objetivo determinar la relación entre los factores de la gestión del talento humano y el desempeño laboral donde. También Espinoza y Montalvo (2021) determinan a relación directa y significativa entre ambas variables. Considerando la definición propuesta por Chiavenato (2017). La correlación significativa y moderadamente alta entre la gestión del talento humano en su aspecto de desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería puede ser atribuida al enfoque dedicado al crecimiento y mejora personal y profesional de los empleados. Cuando la gestión del talento humano se enfoca en actividades como la capacitación, el monitoreo y el desarrollo de habilidades, se crea un ambiente donde los profesionales de enfermería se sienten motivados y comprometidos a lograr metas dentro de la organización. Este compromiso con el crecimiento personal y profesional no solo mejora su rendimiento laboral, sino que también los impulsa a perseguir constantemente el logro de los objetivos de la organización, reflejándose en un desempeño laboral más eficiente y enfocado en el cumplimiento de metas.

En la misma línea, se logró comprobar que no existe alguna relación entre la gestión del talento humano según su dimensión compensación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chincha 2023. Los resultados son semejantes a los de Rodas (2019) quien llegó a la conclusión que, no se encontró incidencia de la gestión de talento humano y sus procesos con en el desempeño laboral. No obstante, se discrepa con los de Castro y Delgado (2020) quienes encontraron que tanto la gestión del talento en su dimensión de compensación como el desempeño son óptimos y muestran una relación directa. La falta de correlación entre la gestión de talento humano en términos de compensación y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chincha en 2023 considerando lo mencionado por Flores (2019) puede atribuirse a la influencia de factores adicionales más allá de la retribución monetaria. Aunque la

compensación, que incluye salarios, beneficios, incentivos y reconocimiento, es fundamental en la gestión del talento humano, su impacto en el desempeño laboral puede ser mitigado por otros elementos. En el caso específico de los profesionales de enfermería, es probable que factores como el sentido de propósito, la satisfacción en el trabajo, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, junto con la compensación, influyan significativamente en su rendimiento. Es posible que, en este contexto particular, otros aspectos de la gestión del talento humano, como el desarrollo profesional y la cultura organizacional, estén desempeñando un papel más relevante en la determinación del desempeño laboral. Por lo tanto, la falta de asociación entre la compensación y el rendimiento laboral sugiere que, en el Hospital San José de Chíncha en 2023, otros factores podrían estar contribuyendo de manera más significativa al éxito laboral de los profesionales de enfermería.

Además, se muestra que no existe alguna relación entre la gestión del talento humano según su dimensión retención y monitoreo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023. De esta manera, son escasas las investigaciones que han encontrado resultados semejantes a la ausencia de relación entre estas variables, contrario a ello Reyes et al. (2020) relatan que la relación entre estas variables así como en las otras dimensiones del gestión de talento humano y el desempeño laboral se presenta una relación positiva y directa de modo que una variable incide en la otra y viceversa, asimismo, Lazo y Puñido (2020) encontraron que, el desempeño laboral alcanzó un nivel regular lo que dejó entrever dificultades en alcanzar las metas de la organización de este modo concluyen la presencia de una correlación positiva entre la gestión de talento humano, dentro de ella sus factores y el desempeño laboral. La ausencia de correlación entre la gestión del talento humano en lo que respecta a la retención y monitoreo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023, podría explicarse por medio de la definición de Aoung (2017) por la posibilidad de que otros elementos influyan de manera más significativa en el rendimiento de estos profesionales. Aunque el proceso de retención y monitoreo se centra en mantener el

compromiso y la satisfacción de los empleados mediante actividades como programas de retención, encuestas de clima laboral y retroalimentación continua, es probable que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería esté más influenciado por factores como el ambiente laboral, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. Por lo tanto, la falta de conexión entre la gestión del talento humano en términos de retención y monitoreo y el desempeño laboral sugiere que otros aspectos pueden tener un impacto más significativo en el rendimiento de los profesionales de enfermería en este entorno específico.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La investigación confirma que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023. Esto sugiere que una gestión efectiva del recurso humano puede contribuir significativamente a mejorar el rendimiento laboral en este campo.

Los resultados destacan la relevancia de una adecuada gestión en la incorporación de nuevo personal. Una mejor incorporación se relaciona directamente con un mayor desempeño laboral entre los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023, lo que subraya la importancia de programas efectivos de integración en el ámbito laboral.

A través de los resultados se muestra una correlación significativa y moderada entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023. Esto indica que invertir en el desarrollo profesional y personal de los profesionales de enfermería puede tener un impacto positivo en su rendimiento laboral.

No se encontró una relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023, lo cual significa que factores más allá de la remuneración directa pueden ser más influyentes en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en este contexto específico.

La investigación revela que no hay una relación entre la gestión de la retención y monitoreo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chíncha en 2023. Esto quiere decir que otros factores pueden influir más significativamente en la efectividad laboral de los profesionales de enfermería en este entorno particular.

Recomendaciones

Se recomienda ofrecer cursos generales de capacitación, se pueden proporcionar oportunidades de formación especializada en áreas específicas de la enfermería, como cuidados intensivos, pediatría, cuidados geriátricos o salud mental. Estas capacitaciones pueden ser impartidas por expertos en el campo y ayudar a los profesionales a adquirir habilidades especializadas que mejoren su desempeño y satisfacción laboral.

Se sugiere identificar y desarrollar el liderazgo entre los profesionales de enfermería es fundamental para fortalecer el equipo y mejorar los resultados. Implementar programas de desarrollo de liderazgo que brinden oportunidades para el crecimiento profesional, el aprendizaje de habilidades de gestión y liderazgo, y el desarrollo de habilidades de comunicación y resolución de conflictos puede empoderar a los profesionales para liderar equipos eficazmente y contribuir al éxito organizacional.

Es recomendable incentivar la participación en proyectos de investigación y mejora de la práctica clínica puede ser una forma efectiva de promover el crecimiento profesional y el reconocimiento. Los profesionales de enfermería pueden participar en la identificación de problemas en la atención al paciente, el diseño e implementación de intervenciones basadas en evidencia, y la evaluación de los resultados. Reconocer y compartir los logros y contribuciones derivadas de estos proyectos puede motivar a otros a participar y promover una cultura de innovación y mejora continua.

Se recomienda establecer programas de tutoría inversa en los que los profesionales más jóvenes y recién llegados al campo de la enfermería puedan compartir sus conocimientos y perspectivas con profesionales más experimentados. Esto no solo promueve el crecimiento profesional de los mentores al proporcionarles nuevas perspectivas y habilidades de enseñanza, sino que también valida y reconoce la experiencia y las contribuciones de los profesionales más jóvenes.

Se sugiere realizar eventos y ceremonias especiales de reconocimiento puede ser una forma efectiva de destacar los logros y contribuciones sobresalientes de los profesionales de enfermería. Estos eventos pueden incluir premios de reconocimiento, discursos de agradecimiento, publicaciones en el boletín de la institución y ceremonias de premiación. El reconocimiento público no solo valida el arduo trabajo y el compromiso de los profesionales, sino que también promueve un sentido de orgullo y pertenencia en la organización.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., & Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el sistema del seguro social costarricense. *Enfermería actual de Costa Rica*(37), 245-262. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682019000200245&script=sci_arttext
- Aguilar, N., & Manrique, V. (2018). *Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica*. Huancavelica: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26491/aguilan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Akther, N., Mitra, C., Saha, A., & Haque, M. (2021). Working Environment And Job Performance Of Nurses In Cox's Bazar Medical College Hospital. *British Journal of Medical & Health Sciences (BJMHS)*, 744-750. <https://www.jmhsci.org/wp-content/uploads/2021/04/BJMHS450242.pdf>
- Alayoubi, M. A., & Al Shobaki, J. A.-N. (2022). Impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Al-Awda. *Fundamentos de la gestión*, 14(1), 89-110. doi:<https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- Álvarez, L. (2022). Influencia del entornos de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *Salud Ciencia Tec*, 2(1), 39. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=109115>
- Aminuddin, A., Sayatni, M., Lumastri, A., & Yofa, A. (2023). Compromiso y satisfacción laboral con el desempeño laboral de la enfermera. *Revista de práctica de enfermería*, 7(1), 209-215. doi:<https://doi.org/10.30994/jnp.v7i1.342>
- Apaza, O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores*

públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apolo, K., Álvarez, J., & Vicuña, W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12), 38-65. doi:10.35381/cm.v7i12.419

Bayser, S. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12). <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>

Blacido, T. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao*. El Callao: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70272/Blacido_PTA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Campos, L., & Torres, F. d. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>

Cardoso, O. (2019). El aporte de la auditoría en servicios de salud. *Psicol Am Lat*(31), 81-92. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000100008

Castro, K., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento

- humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista de investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condezo, N. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya - Yauli*. Junín. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b9b42cfd-3373-42ee-91fd-13a8a320f2ee/content>
- Cueva, C. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital de especialidades San Juan HOSPIESAJ SA Riobamba*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Curipaco, Y., & Zea, C. (2022). Dotación de los recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud Huancavelica. *Gnosis Wisdom*, 2(2). doi:<https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i2.36>
- De Andrade, C. (2018). Selection and monitoring of public entrepreneurs using competency-based management. *Revista de administración pública*, 52(3), 469-485. Recuperado el 12 de enero de 2023, de <https://www.scielo.br/j/rap/a/bKZKFRRcKmw6HNxjjJwnTQN/abstract/?lang=en>
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhleu*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

- Espino, J. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga*. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3524/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20CENTRAL%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20SAN%2>
- Espinoza, E., Gil, E., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Rev Cubana Salud Pública*, 46(4). <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146/1664>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental.
- Figueroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Rososevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97-120. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>
- García, J., Rodríguez, E., Betancourt, T., & Gonzales, L. (2022). Competencias percibidas y necesidades de aprendizaje en enfermeros del Hospital Docente de Oncología Maria Curie. *Edumecentro*, 14, e1907. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100099
- García, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.

- García, R. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grade, K., & Ghadimi, M. (2021). Human resources management and leadership in surgery. *Chirurg*, 92(3), 227-231. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33495881/>
- Gurmendi, P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal admistrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid-19*. Huancayo: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Hanssen, T., & Olsen, P. (2018). Utilisation of academic nursing competence en Europa-A survey among members of the European Academy of Nursing Science. *Nurse education today*, 61, 187-193.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta* (Séptima ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Perú Med Exp salud Pública*, 36(2), 312-318. Recuperado el 1 de abril de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor del mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(85), 749-770. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1429/CHACHAY>

MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lazo, M., & Puñido, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de climatización Waira System*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/Lazo%20Huamani%2c%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ames%2c%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Linarez, N. (2022). *Proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad ejecutora N° 009*. Tarapoto: Universidad Alas Peruanas.
- Luna, R., & Lara, F. (2020). Gestión del talento, compromiso organizacional afectivo y desempeño del servicio en el gobierno local. *Int J Environ Res Salud Pública*, 48(13), 4827. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17134827>
- Luna, R., & Lara, F. (2020). Gestión del talento, compromiso organizacional afectivo y desempeño del servicio en el gobierno local. *Int J. Environ Res Salud Pública*, 17(13), 4827. Recuperado el 03 de febrero de 2023, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7369947/>
- Miestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 21-30. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Ministerio de Salud. (2015). *MINSA*. Lima: MINSA. <http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2015/FORMATOEVAPERSONALACLAS2015.pdf>
- Ministerio de Salud. (2018). *MINSALUD*. Bogotá: Ministerio de salud. Ministerio de salud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>
- Ministerio de Salud. (2021). *Docuemnto técnico: Perfil de competenciad esenciales que otientan la formación de los profesionales de la salud*. Lima: MINSA.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3287973/Perfil%20de%20competencias%20esenciales%20que%20orientan%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20los%20profesionales%20de%20la%20salud.%20Documento%20t%C3%A9cnico.%20Primera%20fase%3A%20M%C3%A9dico%28a%29%20y%20en>

- Morales, F., Ramírez, F., Cruz, R., Arriaga, R., María, V., & De la Cruz, C. (2021). Actitudes del personal de enfermería ante la muerte de los pacientes. *Rev Cuid*, 12(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732021000100213
- Muñiz, G., García, M., Rodríguez, C., Sánchez, C., Sandrea, L., & Rebolledo, D. (2019). Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Revista cubana de enfermería*, 35(2), 22-34. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339/450>
- Organización Mundial de la Salud. (11 de Agosto de 2020). *Servicios sanitarios de calidad*. Centro de prensa: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
- Paredes, R. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del municipio*. Pucallpa: Universidad Nacional de Pucallpa. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6199/B4_2023_UNU_MAESTRIA_2022_M_ROSA_PAREDES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pascual, M., Cerro, I., Cervantes, L., Moro, N., Torres, M., & García, A. (2019). Comunicación de las enfermeras con los pacientes. *Index Enferm*, 28(4), 209-213. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300010
- Ponce, I., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal comercial CHONEPAC. *Dominio de las ciencias*, 1129-1154.
- Reyes, N., Gutiérrez, J., & Amado, J. (20220). Gestión del talento humano y

- desempeño laboral del personal administrativo. *INNosis*, 6(1), 61-75.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451/1277>
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_cccbaa9ba63198d06be0d44e78d59bb8
- Rojas, J. C., Céspedes, R., & Bambarén, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC. *Balance's Tingo maría (Perú)*, 8(11), 48-55.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.
- Soto, L., Anglas, F., & Rosas, R. (2021). Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de covid 19. *Ciencia latina*, 234-250.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/964/1314>
- Vilca, R. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Huancavelica*. Huancayo: Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/1150?show=full>
- Wai, P., Orn-Anong, W., Abhichartibutra, K., & Weeraporn, S. (2023). Factores predictivos del desempeño laboral de los enfermeros: Un estudio predictivo descriptivo. *Revista Internacional de Enfermería*, 0, 1-8.
<https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1111%2FInr.12873>
- Wang, F., Chen, Y., Yang, F., & Chi, J. (2021). Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de las enfermeras. *Comportamiento Social y personalidad; Palmerson North*, 49(5), e9712-e9723.
<https://www.proquest.com/docview/2524414403?fromopenview=true&pq->

origsite=gscholar

- Yazlle, E. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral*. Argentina: Universidad Católica de Salta. https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1857
- Zambrano, A., & Esquivel, R. (2022). Modelo de gestión integral del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los funcionarios del sector público. *Pol Con*, 7(9), 2388-2400. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v7i>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de investigación*, 7(14). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Zevallos, M. (2023). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras (os) servicio de emergencia Hospital III Yanahuara Essalud Arequipa*. Arequipa: Universidad nacional San Agustín de Arequipa.
- Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R., & Solórzano, J. (2022). Gestión de selección del personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud. *Revista multidisciplinar Ciencia Letina*, 6(6), 1920-1945. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648

Anexos y apéndices

	organización. (De León, 2013)		Compensación	económicas Recompensas no económicas Prestaciones Estilos de administración Relaciones con los empleados Higiene laboral Seguridad en el trabajo Sistema de información de recursos humanos	8 29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	
Variable 2 Desempeño laboral	Es la capacidad del trabajador expresado desde el inicio de su labor hasta su culminación caracterizado por la búsqueda del	Es la capacidad para la realización de labores y funciones de los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chíncha, identificado a través de un	Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador Solución de problemas Capacidad de organización y planificación	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Alto Medio Bajo

	<p>logro de metas dentro de la organización a la cual pertenece y se siente comprometido a conseguirlas. (Chiavenato, 2017)</p>	<p>cuestionario, considerando sus dimensiones que incluyen competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales y sociales, cuyos valores finales serán: Bajo, medio, alto.</p>	<p>Competencias procedimentales</p> <p>Competencias actitudinales y sociales</p>	<p>Procedimientos</p> <p>Medidas de bioseguridad</p> <p>Respeto por la vida</p> <p>Respeto a las personas</p> <p>Respeto al medio ambiente</p> <p>Compromiso ético</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>9,10,11,12,</p> <p>13,14,15,16,17,18,19,20,21</p>	
--	---	---	--	---	--	--

1. Matriz de consistencia

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Formulación interrogativa del problema</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chincha 2023?</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chincha 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chincha 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería en el hospital San José de Chincha 2023.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>De acuerdo a su finalidad: Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativa</p> <p>Corte transversal</p> <p>Alcance: Relacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población 265 profesionales de enfermería que laboran en el hospital San José de Chincha</p> <p>Muestra: 157 profesionales de enfermería</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio simple</p>
	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión incorporación y el desempeño laboral de 		

	laboral	<p>los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023. ▪ Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión compensación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha 2023. ▪ Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según su dimensión retención y monitoreo y el desempeño laboral de los 		<p>N (población): 265</p> <p>p +q = 1; de la cual se obtiene que; p: 0.5 y q: 0,5</p> <p>Z= 1.96 (significancia 0.05)</p> <p>e= 0.05 (margen de error)</p> <p>n = muestra que será hallada</p> $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$ $n = \frac{265 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05^2 \cdot 264) + (1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$ $n = \frac{254.506}{(0.0025 \cdot 264) + (0.9604)}$ $n = \frac{254.506}{0.66 + 0.9604}$
--	---------	---	--	--

		<p>profesionales de enfermería del hospital San José de Chincha 2023.</p>		<p>n = <u>254.506</u> 1.6204</p> <p>n = 157.06</p> <p>n = 157 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica e Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Técnica: encuesta para ambas variables</p> <p>Instrumento: Cuestionario para ambas variables</p> <p>Gestión del talento humano:</p> <p>Cuestionario validado de 40 ítems estructurado en escala de Likert en 5 valores y 4 dimensiones (García, 2019)</p>
--	--	---	--	--

				<p>Desempeño laboral: Cuestionario validado de 21 ítems en escala de Likert de 4 valores, estructurado en 3 dimensiones. (Chumpitaz, 2017)</p>
--	--	--	--	--

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Datos:

Estimada(o) colega reciba un cordial saludo, mi nombre es Fanny Castañeda Salvatierra, me dirijo a Ud. para solicitar su participación en esta investigación titulada: “Gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha 2023”, por lo tanto, requiero de su participación resolviendo este cuestionario.

Información general:

Ud. podrá participar resolviendo el cuestionario propuesto de forma anónima.

Finalidad:

El cuestionario aborda la gestión del talento humano en el hospital donde Ud. trabaja cuyos resultados permitirán sugerir propuestas de fortalecimiento a la gestión actual

Instrucciones:

Ud. deberá leer cada pregunta y marcar su respuesta dentro de los cuadros según la alternativa que Ud. crea conveniente según su percepción de la gestión que se desarrolla en su institución, considere el cuadro de leyenda adjunto.

Gestión del talento humano

Escala de valoración

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

Dimensión 1: Incorporación	1	2	3	4	5
1. La actual gestión realiza procesos adecuados para atraer a candidatos					

potenciales con capacidad para ocupar los puestos que se pretende llenar.					
2. Al llevarse a cabo las convocatorias, se realiza la divulgación oportuna y fidedigna del perfil requerido.					
3. La selección de personal que se lleva a cabo en la institución permite escoger entre varias opciones de profesionales que mejor cumplen con los criterios de selección en relación al puesto disponible.					
4. La selección del personal idóneo en los procesos de convocatoria de la institución, es transparente y sin favoritismos.					
5. La cultura organizacional impartida en la institución es sólida.					
6. Las normas institucionales son cumplidas por todos los miembros de la institución.					
7. El puesto profesional asignado establece en el MOF institucional el					

conjunto de tareas a ser desempeñadas y los métodos y procesos de trabajo.					
8. La institución posee una estructura orgánica que expresa claramente la jerarquía de los superiores y subordinados, en el caso de cumplimiento de labores.					
9. Los jefes inmediatos revisan periódicamente el cumplimiento de la asignación de las labores realizadas.					
10. La evaluación del personal, establece la medición del desempeño realizado por los colaboradores en cada área.					
Dimensión 2: Desarrollo	1	2	3	4	5
11. En el hospital San José de Chincha se promueve la capacitación interna de los colaboradores de las diferentes áreas administrativas.					
12. La institución promueve espacios de capacitación externa en temas relevantes según el área de actividades, que doten de mayor conocimientos y					

habilidades al personal de la institución.					
13. En la institución se fomenta la rotación de puestos con la finalidad de que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
14. En la institución se fomenta los puestos de asesoría donde colaboradores con un buen desempeño laboral, son colocados bajo la guía y asesoría de un gerente de la institución para ampliar sus conocimientos prácticos.					
15. En la institución se promueve el aprendizaje práctico, que permite una mayor especialización de los colaboradores, mayores experiencias individuales y el desarrollo de nuevas ideas.					
16. En la sede administrativa del Hospital San José de Chincha se promueve la conformación de					

comisiones de trabajo, que mejora la predisposición de los trabajadores a la toma de decisiones.					
17. La institución promueve procesos para la solución de problemas y/o resolución de conflictos organizacionales.					
18. En el hospital se fomenta el trabajo en equipo a nivel de área para el cumplimiento funcional de las labores.					
19. En el hospital se fomenta el trabajo en equipo a nivel de comisiones temporales para el desarrollo de actividades específicas asignadas.					
20. Se realizan charlas y/o talleres con profesionales facilitadores sobre las ciencias de la conducta humana y su importancia en el trabajo y desarrollo organizacional.					
Dimensión 3: Compensación	1	2	3	4	5
21. En el hospital San José de Chincha se aplica un plan de recompensas a través de premios o					

distinciones según sea el tipo de función.					
22. En la institución se fomenta los incentivos salariales como los bonos por la participación en resultados esperados.					
23. La institución reconoce y respeta los días feriados, las gratificaciones y aguinaldos para los trabajadores.					
24. En la institución se reconoce las horas extra laboradas por los colaboradores de las áreas administrativas.					
25. En la institución se fomenta la incorporación de nuevas oportunidades de desarrollo en el trabajo, como las promociones y ascensos.					
26. Las autoridades institucionales fomentan la mejora en la calidad de vida laboral, la libertad y autonomía de los colaboradores.					
27. En la institución se reconoce y respeta las prestaciones básicas como el seguro de vida y el seguro de salud para					

sus trabajadores.					
28. Las autoridades son respetuosas del cumplimiento de beneficios y/o prestaciones básicas de los trabajadores como el reconocimiento oportuno de sus vacaciones.					
Dimensión 4: Retención y monitoreo	1	2	3	4	5
29. Estilo de administración en la sede administrativa del hospital San José de Chíncha es democrático y participativo.					
30. La comunicación entre los altos mandos y los trabajadores es fluida y asertiva, permitiendo a los colaboradores brindar sugerencias y opiniones en lo relacionado al trabajo desempeñado.					
31. Los altos mandos de la institución generan la participación en las actividades y decisiones institucionales generando compromiso en los trabajadores.					
32. La institución posee normas y reglamentos claros de disciplina y sanción en casos de					

conflictos.					
33. El entorno físico del trabajo en el hospital San José de Chincha es apropiado, ya que cuenta con iluminación adecuada para cada tipo de actividad.					
34. El entorno físico del trabajo en la sede administrativa del Hospital San José de Chincha es conveniente, ya que cuenta con un sistema que previene la expansión de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.					
35. El entorno psicológico del trabajo es favorable ya que existen relaciones humanas agradables y trabajo motivador.					
36. En la institución se evidencia la aplicación de principios ergonómicos, que incluye máquinas y equipos adecuados para las características del personal.					
37. La institución promueve la salud ocupacional a					

través de la asistencia médica preventiva para los trabajadores.					
38. La institución cuenta con un plan de prevención de accidentes laborales.					
39. La institución cuenta con un plan de prevención y evacuación contra incendios.					
40. La sede administrativa del Hospital san José cuenta con un sistema que registra y almacena los datos del personal de la organización.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Información general:

En este cuestionario, Ud. podrá participar resolviendo el cuestionario respecto al desempeño laboral propuesto de forma anónima.

Finalidad:

El cuestionario aborda la gestión del talento humano en el hospital donde Ud. trabaja cuyos resultados permitirán sugerir propuestas de fortalecimiento a la gestión actual

Datos generales:

1. Edad:
2. Sexo:
3. Condición laboral: () Nombrada () CAS () Otro
4. Servicio donde labora:
5. Años de servicio en el hospital:

Instrucciones:

Ud. deberá leer cada pregunta y marcar su respuesta dentro de los cuadros según la alternativa que Ud. crea conveniente según su percepción de la gestión que se desarrolla en su institución, considere el cuadro de leyenda adjunto.

Gestión del talento humano

Escala de valoración

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3

Dimensión cognitiva	0	1	2	3
1. ¿Conoce las diferentes patologías de su				

servicio?				
2. ¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3. ¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4. ¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5. ¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6. ¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7. ¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8. ¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
Dimensión 2. Competencias procedimentales	0	1	2	3
9. ¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
10. ¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
11. ¿Prepara el material y equipo necesario antes de cada procedimiento?				
12. ¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
13. ¿Practica las medidas de bioseguridad?				
14. ¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Dimensión 3: Competencias actitudinales y sociales	0	1	2	3
15. ¿Brinda soporte emocional a la familia?				
16. ¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
17. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
18. ¿Respeto la privacidad del paciente?				
19. ¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
20. ¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
21. ¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				

3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INTRODUCCIÓN

Estimada(o) colega la(lo) reciba un cordial saludo y a la vez le hago la invitación para participar en esta investigación denominada:

“GESTIÓN DEL TALETO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023”

Esta investigación es desarrollada por: Lic. Enf. Fanny Castañeda Salvatierra, perteneciente a la universidad San Pedro – Filial Huacho.

El objetivo de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital san José de Chincha con le propósito de hacer propuestas de mejora en la gestión actual considerando la importancia del profesional de enfermería como parte del sistema de salud y cuidado de la persona.

Metodología:

De aceptar participar en el estudio Ud. deberá llevar a cabo lo siguiente:

1. Leer y firmar el consentimiento informado
2. Desarrollar los cuestionarios propuestos que incluyen la gestión del talento humano y el desempeño laboral de forma anónima marcando su respuesta dentro del recuadro de cada cuestionario según leyenda propuesta.
3. Deberá completar todas las preguntas de los instrumentos

Beneficios:

La participación en la investigación no representa beneficio económico alguno, sin embargo, los resultados globales permitirán en conjunto brindar recomendaciones a la institución comprometida

Costos e incentivos:

La participación en la investigación no costo ni remuneración económica alguna.

Confidencialidad:

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento

Consentimiento:

Yo, acepto voluntariamente participar en la presente investigación, dejando constancia que, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Código del participante:

Nombre:

Fecha:

Firma del participante:

FICHA DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Elizabeth Dionet Pachas Almeyda

Fecha: 27/11/2023

Especialidad: Enfermera

Nombre del instrumento evaluado: Gestion del talento humano

Autor del instrumento: Garcia Arévalo Rodrigo Alonso

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

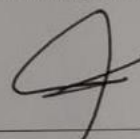
III.- **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

0.90 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Grado Académico: Maestro

DNI: 42781566

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Elizabeth Dionet Pachas Almeyda

Fecha: 27/11/2023

Especialidad: Enfermera

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral de enfermería

Autor del instrumento: Chumpitaz Ipanaqué Jenny Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN
JOSÉ DE CHINCHA 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

0.91 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Grado Académico: Maestro
DNI: 42781566

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Luisa M. Salazar Munayco
 Fecha: 30/11/2023 Especialidad: Enfermera
 Nombre del instrumento evaluado: Gestión del talento humano
 Autor del instrumento: García Arévalo Rodrigo Alonso

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN
JOSÉ DE CHINCHA 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

0.90 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Grado Académico: Maestro

DNI: 21813663

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Luisa M. Salazar Munayco

Fecha: 30/11/2023

Especialidad: Enfermera

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral de enfermería

Autor del instrumento: Chumpitaz Ipanaqué Jenny Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.90 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Grado Académico: Maestro
DNI: 21813663

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Viviana Loza Félix
 Fecha: 28/11/2023 Especialidad: Enfermera
 Nombre del instrumento evaluado: Gestión del talento humano
 Autor del instrumento: García Arévalo Rodrigo Alonso

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN
JOSÉ DE CHINCHA 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	19
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.91 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Grado Académico: Maestro

DNI: 21873661

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Viviana Loza Félix
 Fecha: 28/11/2023 Especialidad: Enfermera
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral de enfermería
 Autor del instrumento: Chumpitaz Ipanaqué Jenny Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	19
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

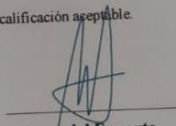
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez Nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

0.91 = Muy buena

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Grado Académico: Maestro
DNI: 21873661

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

N°	SEJO	REA LABORAL	COGNITIVA							ETENCIAS PROCEDIMEN							ETENCIAS ACTITUDINALES T SOC						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	F	CIRUGIA	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	2
2	F	CIRUGIA	3	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3
3	F	CIRUGIA	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3
4	F	CIRUGIA	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3
5	F	CIRUGIA	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3
6	F	CIRUGIA	3	4	4	5	3	4	3	2	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	3
7	F	CIRUGIA	3	4	2	3	3	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	3	3
8	F	CIRUGIA	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	5	3	4	5	5	2	5	3	3
9	F	CIRUGIA	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	2	5	5	2	5	4	3
10	M	CIRUGIA	4	3	5	5	4	4	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	3	3	5	4	3
11	M	CIRUGIA	3	4	4	3	5	5	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	3	5	5	4	3
12	F	CIRUGIA	3	4	1	2	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3
13	F	CIRUGIA	3	2	2	5	2	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	3
14	F	MEDICINA	2	4	2	4	2	2	5	5	2	3	5	5	4	3	3	2	4	5	5	2	3
15	F	MEDICINA	3	3	3	5	3	2	2	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	3	5	2	2
16	F	MEDICINA	1	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	5	2	2
17	F	MEDICINA	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	5	1	4	4	5	4	3	3	5	3	2
18	F	MEDICINA	3	3	4	5	3	4	1	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4
19	F	MEDICINA	4	3	4	4	3	4	1	3	2	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4
20	F	MEDICINA	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
21	F	MEDICINA	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
22	F	MEDICINA	3	3	5	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
23	M	MEDICINA	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
24	F	MEDICINA	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	1
25	F	MEDICINA	3	3	5	3	2	2	5	3	2	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	1
26	F	MEDICINA	4	4	3	5	5	3	4	2	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	1
27	M	MEDICINA	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
28	F	MEDICINA	3	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
29	F	GINECOLOGIA	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
30	F	GINECOLOGIA	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	2
31	F	GINECOLOGIA	3	2	5	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	2
32	F	GINECOLOGIA	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	2
33	F	GINECOLOGIA	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
34	M	GINECOLOGIA	2	4	4	5	3	5	4	5	2	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
35	F	GINECOLOGIA	1	5	5	4	5	2	5	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
36	F	GINECOLOGIA	4	3	3	3	5	3	5	5	1	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
37	F	GINECOLOGIA	5	4	4	3	5	1	4	3	3	4	1	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
38	F	GINECOLOGIA	3	5	5	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
39	F	GINECOLOGIA	4	3	3	3	2	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
40	F	GINECOLOGIA	5	4	2	2	2	2	3	4	3	2	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4

41	F	GINECOLOGIA	3	3	5	5	4	3	3	5	3	1	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
42	F	UWI	2	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	4	5
43	F	UWI	4	5	5	3	3	5	3	2	2	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
44	M	UWI	5	3	3	5	1	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
45	F	UWI	3	3	2	4	4	1	1	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
46	F	UWI	3	3	5	5	5	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
47	F	UWI	4	3	4	5	2	3	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
48	F	UWI	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4
49	F	UWI	3	3	2	5	5	4	2	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4
50	F	UWI	4	5	3	4	4	1	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4
51	F	UWI	5	4	5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	1	5	4	5	5	4	5	4	3
52	F	UWI	3	5	4	3	2	3	5	4	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	5	4	3
53	M	UWI	4	3	2	5	3	3	4	1	3	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3
54	F	UWI	5	3	5	5	2	5	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3
55	F	UWICLIN	1	3	5	2	1	4	5	2	2	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
56	M	UWICLIN	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5
57	F	UWICLIN	3	5	2	4	5	4	1	2	1	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4
58	F	UWICLIN	4	3	3	2	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
59	F	UWICLIN	3	4	5	3	3	2	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4
60	F	UWICLIN	2	5	4	3	1	3	5	4	3	3	4	2	2	5	4	5	5	4	5	4	4
61	F	UWICLIN	4	3	5	3	1	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
62	F	UWICLIN	3	4	5	2	1	3	5	4	3	5	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3
63	F	UWICLIN	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3
64	F	UWICLIN	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3
65	F	UWICLIN	3	4	2	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3
66	F	UWICLIN	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3
67	M	EMERGENCIA	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3
68	F	EMERGENCIA	3	5	5	2	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
69	F	EMERGENCIA	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5
70	F	EMERGENCIA	5	2	3	2	1	5	5	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4
71	F	EMERGENCIA	3	5	4	3	2	4	5	3	5	5	4	1	3	5	4	5	5	4	5	4	4
72	F	EMERGENCIA	4	4	5	3	4	3	3	2	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
73	F	EMERGENCIA	5	5	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3
74	F	EMERGENCIA	3	2	2	2	4	3	4	5	2	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
75	F	EMERGENCIA	4	3	5	5	1	3	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
76	F	EMERGENCIA	5	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
77	F	EMERGENCIA	3	4	5	4	3	2	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
78	F	EMERGENCIA	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
79	F	EMERGENCIA	4	2	2	4	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
80	F	EMERGENCIA	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
81	M	EMERGENCIA	3	5	4	3	4	2	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4
82	F	EMERGENCIA	1	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5
83	F	EMERGENCIA	4	4	2	3	5	4	5	3	4	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3
84	F	EMERGENCIA	5	5	3	2	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	2

68	F	EMERGENCIA	3	5	5	2	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
69	F	EMERGENCIA	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5
70	F	EMERGENCIA	5	2	3	2	1	5	5	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4
71	F	EMERGENCIA	3	5	4	3	2	4	5	3	5	5	4	1	3	5	4	5	5	4	5	4	4
72	F	EMERGENCIA	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
73	F	EMERGENCIA	5	5	3	3	2	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
74	F	EMERGENCIA	3	2	2	2	4	3	4	5	2	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
75	F	EMERGENCIA	4	3	5	5	1	3	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
76	F	EMERGENCIA	5	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
77	F	EMERGENCIA	3	4	5	4	3	2	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
78	F	EMERGENCIA	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
79	F	EMERGENCIA	4	2	2	4	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
80	F	EMERGENCIA	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
81	M	EMERGENCIA	3	5	4	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
82	F	EMERGENCIA	1	3	5	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5
83	F	EMERGENCIA	4	4	2	3	5	4	5	3	4	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3
84	F	EMERGENCIA	5	5	3	2	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	2
85	F	EMERGENCIA	2	2	5	5	4	4	1	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	1
86	F	EMERGENCIA	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	4	1
87	F	EMERGENCIA	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5
88	F	EMERGENCIA	4	4	3	5	2	3	2	4	3	5	5	3	1	5	4	5	5	4	5	4	5
89	F	EMERGENCIA	2	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
90	M	EMERGENCIA	3	2	4	4	2	2	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
91	M	EMERGENCIA	1	3	2	3	1	2	4	5	3	3	3	3	2	5	4	5	5	4	5	4	5
92	F	EMERGENCIA	4	5	3	3	3	2	5	5	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
93	F	EMERGENCIA	3	4	5	5	3	4	3	5	4	2	2	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
94	F	EMERGENCIA	4	2	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
95	F	EMERGENCIA	2	3	2	3	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3
96	F	EMERGENCIA	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
97	F	EMERGENCIA	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
98	F	EMERGENCIA	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	1	3	5	4	5	5	4	5	4	5
99	F	EMERGENCIA	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	5
100	F	EMERGENCIA	2	5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
101	F	EMERGENCIA	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
102	F	EMERGENCIA	4	2	5	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
103	M	EMERGENCIA	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
104	F	EMERGENCIA	3	5	2	5	2	4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
105	F	EMERGENCIA	5	4	3	5	2	4	3	5	1	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
106	F	EMERGENCIA	4	3	5	3	2	4	3	5	4	2	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
107	F	EMERGENCIA	3	2	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3
108	F	EMERGENCIA	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3
109	F	EMERGENCIA	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3
110	M	EMERGENCIA	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
111	F	EMERGENCIA	4	2	3	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
112	M	EMERGENCIA	5	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5

140	F	EMERGENCIA	2	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3
141	F	EMERGENCIA	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3
142	F	EMERGENCIA	5	2	3	5	1	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3
143	F	EMERGENCIA	4	5	4	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
144	F	EMERGENCIA	5	4	5	4	3	3	2	3	2	3	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
145	F	EMERGENCIA	3	2	2	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3
146	F	EMERGENCIA	2	3	3	3	3	3	5	1	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3
147	F	EMERGENCIA	5	4	3	5	3	2	5	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3
148	F	EMERGENCIA	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3
149	M	EMERGENCIA	5	3	3	5	5	2	2	3	2	3	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5
150	M	EMERGENCIA	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
151	F	EMERGENCIA	2	5	4	5	4	4	5	3	3	5	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
152	F	EMERGENCIA	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
153	F	EMERGENCIA	4	3	5	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4
154	F	EMERGENCIA	2	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
155	F	EMERGENCIA	3	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
156	F	EMERGENCIA	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5
157	F	EMERGENCIA	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CASTAÑEDA SALVATIERRA, FANNY LUZ		44456765	Fanny_298_1@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral en profesionales de enfermería en el Hospital San José de Chincha 2023.			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD..			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>			Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

C. I autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



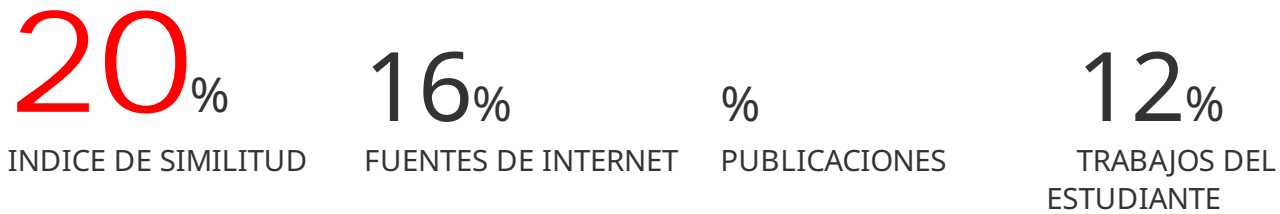
Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	13	SEP	2025

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
 2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 006-2015-PCM.
 3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
 5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 6. Según el inciso 1.2.2. del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uct.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe	Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru	Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Continental		

Trabajo del estudiante

<1 %

9

Submitted to Universidad Nacional de Cañete

Trabajo del estudiante

<1 %

10

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

13

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

14

Submitted to American Public University System

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo