



Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022”

Para optar el grado de:

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

AUTORA: Anchelia Oscate, Nilda Guiuliana

CODIGO ORCID: 0009-0000-2703-2721

ASESOR: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

CODIGO ORCID:0000-0002-4545-7413

LIMA-PERÚ

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **ANCHELIA OSCATE NILDA GUIULIANA** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA 2022”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (10) (DIEZ)% con código oid: **oid:14912:2461983558905307** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 NILDA GUIULIANA ANCHELIA OSCATE
 DNI: 41433805

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 20 de julio de 2023

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión en Salud
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA
PANAMERICANA, LIMA 2022”

Línea de investigación:
Salud y Bienestar

Asesor(a)
Dr. MAGUIÑA PALMA, MISAEL ERIKSON

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria

Doy gracias a Dios por darme salud lo cual, me permite desarrollarme y luchar por cumplir mis metas aprender cada momento, a mi núcleo familiar por brindarme amor y apoyarme incondicionalmente, por ser mi motor y la razón de perseverar cada día.

Agradecimiento

A la Universidad privada Norbert Wiener por acompañarme en el camino de culminar mi maestría, a mis maestros quienes fueron responsables de contribuir con mi aprendizaje y ser parte de este logro personal. A mis colegas que sin dudarlo me colaboraron de muy buena actitud y de buen ánimo participaron en el estudio. Al Director del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, por su comprensión y concederme llevar a cabo la realización de las encuestas.

Indice

Dedicatoria	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Indice	4
Resumen	¡Error! Marcador no definido.

Abstract	¡Error! Marcador no definido.
Introducción	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO I: EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Objetivos específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. Justificación Teórica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Justificación Metodológica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. Justificación Práctica	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Delimitaciones de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. Temporal	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. Espacial	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3. Recursos	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Antecedentes de la Investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Formulación de la hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. Hipótesis general	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. Hipótesis específicas	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Método	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Enfoque	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Tipo	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Diseño	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Población, muestra y muestreo	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Variables y operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica	¡Error! Marcador no definido.
1.2.4. Descripción de instrumentos.	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ¡Error! Marcador no definido.	

4.1 Resultados	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	¡Error! Marcador no definido.
4.1.2. Prueba de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
4.1.3. Discusión de resultados	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
5.1 Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
5.2 Recomendaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 2: INSTRUMENTOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 5: APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO ¡Error! Marcador no definido.	
ANEXO 7: CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE ¡Error! Marcador no definido.	
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 9: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

Quando se habla de talento humano, se debe tener en cuenta que se habla de las potencialidades que las personas poseen. Por ello este estudio se encamina a determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el

centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022. Los conexos epistémicos y metodológicos, basado en método Hipotético - deductivo que trata de dar respuestas a diferentes cuestiones planteadas asumiendo hipótesis que se creen ciertas. Se enmarcó en el enfoque cuantitativo, ya que el conocimiento fue el objetivo y este se desarrolla a través de un proceso deductivo en el que se contrastan hipótesis planteadas; aplicada, no experimental, la población fue 456 enfermeras del área asistencial y la muestra quedó estructurada por 141 enfermeras. El coeficiente de alfa de Cronbach con variable referente a gestión del talento humano siendo 0.96 y para la variable sobre el desempeño laboral fue de 0.92, siendo ambas para la presente investigación asumidas como altamente confiables. Concluyendo la correlación a partir de las variables gestión de talento humano y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el Centro de Aislamiento Villa Panamericana.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desempeño laboral, enfermeras

Abstract

When talking about human talent, it must be taken into account that we are talking about the potential that people possess. For this reason, this study is aimed at determining the relationship

between the management of human talent and the job performance of nurses who work in the Villa Panamericana isolation center, Lima 2022. The epistemic and methodological connections, based on the Hypothetical - deductive method that tries to give answers to different questions raised assuming hypotheses that are believed to be true. It was framed in the quantitative approach, since knowledge was the objective and this is developed through a deductive process in which hypotheses are contrasted; applied, not experimental, the population was 456 nurses from the care area and the sample was structured by 141 nurses. The Cronbach's alpha coefficient with the variable referring to human talent management being 0.96 and for the variable on job performance was 0.92, both of which for the present investigation are assumed to be highly reliable. Concluding the non-existence of from the variables management of human talent and work performance of the nurses who work in the Villa Panamericana Isolation Center.

Keywords: Human talent management, Job performance, nurses

Introducción

La realización de este estudio radica en la gestión del talento humano y como está comprometida e involucrada con las potencialidades que las personas poseen y practican en su campo laboral; en tal sentido, se trata de abordar las características propias de cada empleado en las organizaciones, conocerlas y valorarlas en función del crecimiento organizacional y profesional

del trabajador. De allí, que las instituciones deben estar en constante evolución adaptadas a los dinamismos cambiantes que se imponen actualmente.

Sobre la base de lo explicitado, se entiende que la gestión del talento humano viene a ser estrategia de gran importancia en la mejora de las competencias y destrezas del talento humano trabajadores; para el personal de enfermería, representa una ventaja competitiva puesto que brindaría las herramientas efectivas y válidas para que las personas que se desempeñan en ese campo, se sientan motivados e impulsados a demostrar sus mayores esfuerzos y contribución al desarrollo de la actividad hospitalaria fomentando mejoras en el servicio. Desde ese punto de vista, es posible asumir que lo primordial de la gestión de talento humano viene dada con la formación de un personal calificado cuya capacidad de trabajo determina el comportamiento general de la organización, en este caso, de la institución hospitalaria. En efecto, el personal de enfermería constituye una de las piezas imprescindibles de la actividad hospitalaria en quienes recae la alta responsabilidad de poner de manifiesto la calidad y eficiencia del servicio que se brinda a la comunidad más aun cuando su labor está en relación directa con el ser humano al que están en la obligación de prodigarles cuidados y atención manteniendo siempre presente el respeto a la dignidad, el trato humanitario y el respeto a su condición. En consecuencia, debe ser un profesional calificado con un alto entrenamiento y valoración dentro de la institución que lo conduzca a un desempeño laboral acorde a las expectativas tanto de los pacientes como de los centros hospitalarios.

Desde la óptica descrita, se plantea la realización del presente estudio a través del cual se indaga acerca del comportamiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en organizaciones hospitalarias a nivel mundial, regional y a nivel de América Latina, en este país y ciudad, de donde surgen inquietudes con respecto al tratamiento que se le da a la gestión del talento humano y el desempeño laboral específicamente del personal de enfermería y, por consiguiente, se deriva la motivación para la realización de esta investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Como parte del estudio, se hizo una revisión minuciosa de investigaciones anteriores referidos

a la temática esencia de esta investigación , encontrando referencias a nivel internacional (4) y nacional (5), cuyos aportes y conclusiones representan un importante sustento para esta investigación. Asimismo, se efectuó la consideración del soporte teórico necesario para el desarrollo de las variables objeto de estudio y en la definición de términos se incluyeron aquellos considerados que necesitaban mayor claridad en sus conceptos. Seguidamente, se establecieron las hipótesis de la investigación (general y específicas), finalmente, se trabajo operando la variables correspondiendo el mismo con dimensiones, indicadores e ítems.

En cuanto a la metodología concierne, esta investigación se enmarcó dentro del tipo cuantitativo, descriptiva y correlacional, con una muestra de 141 miembros del personal de enfermería; para recolectar datos se empleó la encuesta a partir de aplicar dos cuestionarios contentivos cada uno de 26 preguntas, así mismo los datos recabados fueron procesados a través del programa SPSS versión 23. Estos resultados alcanzados exponen la categorización de la correspondencia existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Para finalizar, en la discusión de resultados, el procedimiento de contrastación de hipótesis refleja la calidad de la comunicación e interacción existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el centro de aislamiento villa panamericana, LIMA 2022; es importante resaltar que la realización de este estudio ha seguido al pie de la letra el compromiso ético de respetar los resultados y mantener la confidencialidad de los informantes.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios generados a nivel mundial como resultado de la globalización imponen a las organizaciones realizar cambios y transformaciones en los procedimientos que realizan con la finalidad de adaptarse a las exigencias de competencia y competitividad que demanda la instauración de un mercado global. Circunstancias que ponen a prueba la capacidad de una organización para administrar su productividad, eficiencia y eficacia, lo que plantea una pregunta fundamental para el éxito organizacional; el progreso de la fuerza de trabajo asalariada, definida como la combinación de competencias particulares y profesionales que la sustentan. (1)

Cabe mencionar que mundialmente, gestionar el talento humano se ha implementado de manera exitosa, especialmente en aquellos países primer mundistas, donde las políticas de bienestar laboral y de apoyo al trabajador de una empresa conspiran para al hacer que quienes laboran en la empresa se sientan a gusto con la forma en que son tratados y consigan un rendimiento superior al que tienen. (2)

Por ello que gestionar el talento humano cada día está siendo de gran importancia, debido

a que las decisiones sobre el talento a menudo afectan el logro de los objetivos organizacionales. Según la encuesta de Price Waterhouse Coopers, afirma que son 47 los países que han tenido la oportunidad de observar que con una gestión que se aplique de manera eficaz, favorece en la mejora en calidad del trabajo de los empleados, aumenta en un 12% ausentismo presentado por la empresa. (3)

En Manpower Group y Deloitte, mencionan que según recientes investigaciones internacionales realizadas en el campo del talento, la proyección hacia el valor al gestionar este talento humano, influyendo en la sociedad perdiendo de manera creciente el personal competitivo a nivel mundial. Es así como obtuvieron una valoración muy alta en los últimos 12 años, llegando a alcanzar un 45%. Como se mencionó anteriormente, el impacto de GRH a escala global es crucial para obtener una fuerza laboral calificada con las habilidades necesarias para consolidar y alcanzar las metas. (4)

En Latinoamérica, la gestión del talento de las personas se va dando de formas muy diferentes, dependiendo de la región y de la organización que opera en la región (5). Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (6), los individuos de la región son quienes están más afectados por los escenarios laborales precarios, lo que se refleja en altos niveles de inestabilidad, informalidad y desigualdad laboral, por lo que el gobierno alienta a las instituciones a accionar esta nueva visión social humanitaria que prioriza el bienestar de los trabajadores, en particular mediante el uso de herramientas para capacitarlos para que se adapten a las nuevas habilidades en el mercado laboral, como las habilidades digitales que pueden cerrar estas brechas. (7)

Cabe destacar que en Perú, gestionar el talento humano es un tema importante. El

principal motivo de preocupación es que el país cuenta con una alta proporción de individuos que ejercen labores informales, no estando en alguna nómina, sin contar con estipulaciones que otorguen estabilidad jurídica, o sencillamente optan por permanecer en esta informalidad para no pagar impuestos obligatorios y seguro. Un estudio reveló que el personal de salud peruano, sufre de mal manejo de personal, lo que incide en su desempeño en el trabajo. (8).

Asimismo, los grupos y organizaciones empresariales priorizan el desarrollo de sistemas, poniendo en un segundo plano el desarrollo de las personas, el crecimiento personal, y en ocasiones en su totalidad. En tal sentido, desde la óptica de la gestión del talento, los trabajadores están concebidos como una herramienta, no obstante no dándose cuenta que son los empleados quienes poseen capacidades, talentos y características que permiten que las organizaciones avancen hacia puertos seguros.(9)

Un estudio realizado en Perú, por García (2017) sobre el nivel de manejo de los recursos de personal como “rutinario”, representando el 50% de 35 trabajadores, 20% significa personal “bajo” nivel, 21 Solo el 30% de los empleados son altamente eficaz en la gestión del talento del personal administrativo. (10)

En conclusión, las empresas son las primeras que tienen claro la importancia que tiene una buena gestión del talento y creen que el empuje de la gestión conduce a un propósito de, sin embargo, la realidad es otra ya que existen muchas empresas con empleados que tienen un bajo desempeño, diciendo que es por su falta de buen desempeño en el ámbito laboral producto de experiencias adversas con el manejo de personas, limitando muchas veces su productividad, generando un grado de inconformidad e incomodidad (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles es la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la admisión del personal y el desempeño laboral de las enfermeras.

- Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.
- Determinar la relación que existe entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El trabajo investigativo aborda los problemas de desempeño laboral así mismo gestión eficaz del talento afecta el desempeño laboral. Es de gran relevancia mencionar que gestionar el talento, según estudios (12), actualmente tiene mucho valor y demuestra la necesidad de un cambio efectivo. Por esta razón, se ha propuesto implementar un mecanismo dinámico que les permita asumir diferentes roles para que los profesionales de enfermería puedan desarrollarse fácilmente en su campo para brindar un cuidado de calidad y humano.

De igual manera, hemos sentado las bases legales con la “Ley n° 27669 ley del trabajo de la enfermera(o)”. Que en su Artículo 2o.- Rol de la Profesión de la Enfermería, hace referencia sobre la asistencia sanitaria integral, que ofrecen los profesionales de enfermería en el cuidado de la familia y comunidad de manera integral en las áreas de promoción, prevención y rehabilitación con la intención de elevar su forma de vivir, logrando así el bienestar de la población.

1.4.2. Justificación Metodológica

El estudio permitirá conocer y administrar de manera eficaz nuestro recurso humano

asi como mejorar y mantener un correcto desempeño laboral, los mismos podrán ser usados en estudios posteriores. Para evaluar la Gestion del talento humano y desempeño laboral , se empleo e 2 instrumentos que constan de 26 items cada uno, Saavedra Mego, R. B. (2018). Los instrumentos empleados en esta investigación permitieron precisar la correlación entre las variables de estudio(13).

1.4.3. Justificación Práctica

Ayudará a dar forma a la política administrativa y a alinear al personal de la región con sus habilidades y conocimientos. En cuanto al desempeño laboral, mantener a los empleados motivados y autónomos, tomando decisiones de manera independiente, asignando tareas de acuerdo a sus capacidades, esto ayudará a desarrollar habilidades intelectuales que contribuyan a reducir la ausencia laboral, empoderando a los cuidadores, para ello queremos empoderar a la profesión en derechos humanos y seguir esforzándose por brindar una mejor atención médica a los pacientes y las comunidades.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Noviembre- mayo 2022- 2023

1.5.2. Espacial

Hospitalización del Centro de Aislamiento Villa Panamericana de Villa el Salvador, av.

Mariano Pastor Sevilla.

1.5.3. Recursos

Se utilizará material de oficina, computadora e impresora.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Jiménez (2021), llevó a cabo un estudio dirigido a evaluar el desempeño laboral y su incidencia con el clima organizacional en los miembros de una municipalidad. Abordado desde el enfoque cuantitativo y correlacional, aplicando el cuestionario a 54 individuos que laboraban en la organización mencionada. Los datos arrojados indicaron la calificación del desempeño laboral y clima organizacional como muy bueno. Se concluyó que el personal investigado ha sido considerado para mejorar su desempeño en el contexto donde laboran lo cual es altamente representativo para ellos. (14)

Ramos & Aguilar (2021), se planteó como objetivo general determinar el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los socios de una cooperativa de estaciones de servicio. En la metodología, se emplearon métodos mixtos en revisiones teóricas y estudios

de encuestas observacionales. Los autores llegaron a la conclusión que gestionar el talento de los miembros de la organización impacta positivamente favorable en el desempeño de los mismos, destacando la eficiencia de quienes laboran enfocado en elevar los niveles de productividad y crecimiento organizacional. (15)

Montesinos y Moya (2019), se plantearon como objetivo determinar el impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa peruana de servicios back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018. El estudio fue correlacional y enfoque cuantitativo, enmarcado en un diseño no experimental de corte transeccional. Constituido por 482 colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, 2018. La técnica de muestreo aplicada fue la fórmula para una población finita, quedando establecida en 482 sujetos sometidos a una encuesta. La información obtenida fue ordenada para su tabulación e ingresados al programa Excel. Posteriormente, fue analizada en el programa estadístico para las ciencias Sociales (SSPS 22). Para realizar el análisis de la información, se hizo uso de estadísticas descriptivas y tablas de frecuencia, donde se puede apreciar los datos obtenidos en forma de cantidades y en porcentaje. Para la validez y comprobación de la hipótesis, se hizo uso de una prueba estadística, específicamente Chi cuadrado. Los resultados fueron que a un nivel Bajo de Desempeño Laboral, hay un nivel Malo de Compensaciones; un nivel regular de desempeño laboral, se produce por un nivel moderado de compensaciones; y un nivel alto de desempeño laboral surge de un nivel bueno de compensaciones. Las conclusiones evidenciaron una proporcionalidad directa la variables compensación y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores, ya que va a depender del nivel (bueno, moderado, malo) de compensación que ellos perciban para que se desempeñen de igual manera.(16)

Púm (2018), tuvo como objetivo general establecer la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño para el personal de Autocentro Gutiérrez. Fue una investigación descriptiva, con una muestra de de 22 trabajadores que cumplían funciones en diferentes áreas. Se realizó un estudio de las funciones productivas a través del cual se pudieron definir las competencias correspondientes a cada puesto. De igual modo, se valoraron las competencias de los empleados mediante la evaluación del desempeño. Los datos recolectados, indicaron el estado de las competencias específicas; las cuales se encuentran en niveles altos lo que permite un impacto positivo en la evaluación del desempeño del personal que labora. Como parte de las conclusiones, se determinó que todos los trabajadores poseían el nivel de competencias requeridas por la empresa quedando establecida la relación entre competencias laborales y evaluación del desempeño. (17)

Dahshan et al. (2018), se propuso investigar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional en el Hospital Shebin El-Kom. El estudio, fue abordado desde un diseño de carácter descriptivo, utilizando una muestra aleatoria contentiva de un grupo de 273 enfermeras sometidas al cuestionario. La recolección de datos mostró que la satisfacción de las enfermeras del hospital objeto de estudio presentó mayores niveles de satisfacción que las de otro centro hospitalario. Como conclusión se logró establecer una correlación positiva significativa entre las variables. (18)

Martínez, et al., (2018). El objetivo general fue determinar el impacto de HRM en la mejora de la administración pública y el desempeño laboral. La metodología siguió un diseño transversal no experimental enmarcada dentro del enfoque hipotético-deductivo. La población

se constituyó con personal de la Sede Minsa. El muestreo fue no probabilístico, la validación y construcción del instrumento se realizó a través de la validez de contenido y estructura. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta aplicada a través de la opinión de expertos, con un cuestionario estructurado con preguntas en escala de Likert. Los resultados confirmaron que la gestión de recursos humanos incide en las oportunidades de mejora de la administración pública y desempeño laboral. (19)

López et al. (2017), se trazó como propósito evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. Con respecto a la metodología, un grupo de 32 trabajadores constituyó el universo muestral, los mismos fueron sometidos a un cuestionario conformado por 68 ítems. Los resultados mostraron que los juicios de valor son importantes para el talento humano porque tienen una influencia positiva. Como parte de las conclusiones se logró establecer la existencia de una gestión de talento humano de nivel medio, en consecuencia es necesario mejorarla en beneficio de la institución y del personal. (20)

Nacionales

Núñez (2022), se planteó determinar la relación entre las competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pimentel. La metodología se enmarcó dentro de un estudio cuantitativo correlacional, con diseño no experimental – transeccional. Cabe resaltar, que 120 servidores públicos de tipo administrativo conformaron la población, a quienes se les encuestó para recaudar datos. Estos últimos indicaron la correlación entre las competencias y desempeño laboral, además de indicar un nivel medio para las competencias laborales y uno bajo para el desempeño laboral. El investigador pudo concluir que existe ineficacia de las estrategias utilizadas por la gerencia para perfeccionar el desempeño laboral.

(21)

Ferreiros de Olivari (2020), se planteó determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Amazonas, 2019. Enmarcado en un diseño descriptivo correlacional, utilizando la encuesta como técnica para recoger información, 126 enfermeros del nosocomio objeto de estudio constituyeron el universo muestral, los instrumentos fueron validados y analizados mediante la aplicación del programa SPSS. A través del estudio se confirmó lo planteado en la hipótesis alternativa que sugería una correlación alta positiva entre las variables objeto estudio. (22)

Avalos (2020), se trazó como propósito determinar la relación entre la gestión del talento y el clima organizacional en el departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia-2020. Enmarcado en una indagación transeccional y relacional, la muestra seleccionada estuvo constituida por 370 enfermeros que cumplían funciones en diversas áreas de la estructura operativa del hospital. Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado y la aplicación de la prueba estadística de correlación proyectó una correlación directa y modesta entre las variables objeto de estudio (23).

Núñez De La Cruz (2020), el objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho 2019". El trabajo estuvo enmarcado dentro del enfoque de tipo cuantitativo, de corte transeccional, diseño no experimental-correlacional. Es importante mencionar, que se sometieron al instrumento del cuestionario 109 trabajadores cuyos datos aportados fueron analizados a través de la utilización de la estadística descriptiva. Los resultados permitieron

concluir que no hay relación alguna entre conocimiento y desempeño laboral, pero sí una relación positiva alta entre habilidades profesionales y desempeño laboral. (24)

Diez y Nava (2018), el objetivo fue identificar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en los centros de atención primaria II- EsSalud, Lambayeque, 2018. El estudio fue descriptivo, correlacional y cuantitativo. Se realizó un censo probabilístico de 130 trabajadores y mediante la utilización del método hipotético deductivo, se les aplicó un cuestionario estructurado en 120 preguntas, al cual se le determinó buena validez y confiabilidad. Los resultados demostraron un significativo nivel de correlación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral. (25)

Rojas (2018), realizó una investigación para determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados del PSSCJ. La investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental, cuya una muestra representativa fue de 50 personas que laboraban en la organización. Se empleó la observación, entrevistas, encuestas como técnicas, esta última mediante el uso de un cuestionario. De acuerdo con los resultados obtenidos, la gestión de recursos humanos guarda relación significativamente con el desempeño laboral; así como, con la calidad del trabajo y el trabajo en equipo. (26)

Manco (2018), realizó un estudio donde se fijó establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2016. Este estudio se realizó a una muestra de 98 trabajadores del Departamento. Abordado desde el diseño no experimental, transeccional- correlacional. En la recogida de datos fue aplicada la encuesta estructurada por

25 preguntas correspondientes a la variable selección del personal reclutamiento y otra de 35 para el desempeño laboral. Los resultados determinaron una relación significativa entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, con un nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que evidencia que existe correlación positiva fuerte. Por consiguiente, se concluye una alta relación entre Reclutamiento, Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016 (correlación positiva muy fuerte). (27)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría de Gestión de Gestión de Talento Humano

Según la teoría que Taylor publicó en 1911, en su libro “Principios de la administración Científica”, se ha expresado históricamente de múltiples formas que dan cuenta de su relevancia en la sociedad moderna, así como su influencia en consolidar nuevas formas de organización. Contribuyó en una administración científica, ya que se basó en el movimiento y tiempo para ser eficaz y aprovechar mejor producción, así busco administrar mejor el recurso humano, pero en la actualidad podría responder a las necesidades de sociedades que estén en vía de reconstrucción y que se encuentren en fase de crecimiento. (28)

Por otro lado la Teoría de Fayol en 1916, afirma que una organización logra un correcto funcionamiento cuando hay una sincronización de su personal y las diferentes áreas de la empresa, por ende es primordial reconocer las habilidades del profesional para saber

administrar y explotar al máximo su potencial.(29)

2.2.2 Teoría de Desempeño Laboral

El modelo Campbell es considerado uno de los pilares teóricos, para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos.(30)

Conceptual

Gestión del Talento Humano

En cuanto a la variable HRM, se introducirá en primer lugar el término talento, generalmente asociado a un deportista o artista, muchas veces de extraordinaria habilidad. En cuanto al talento en el entorno laboral, el concepto tiene más que ver con el desempeño, el potencial, la capacidad o el compromiso del empleado. A menudo asociado con la habilidad natural o el dominio práctico. (31)

Gestionar recursos humanos, por definición, implica estrategias y habilidades ineludibles en el abordaje de elementos coligados a los individuos o los bienes en los puestos de gestión, incluido proceso de selección, evaluación de habilidades, compensación y evaluación del desempeño. (32)

Actualmente no existe una definición estándar única de gestión del talento. Sin

embargo, en un contexto puramente académico, el concepto a menudo se distingue del estudio de prácticas específicas de recursos humanos y la gestión de recursos humanos estratégica en general.

(33)

La definición que parece más coherente con el enfoque tradicional es la que vincula la gestión del talento con las expectativas y los procesos de una organización para satisfacer sus necesidades de talento para puestos estratégicos. “Sin embargo, los expertos señalan que los nuevos enfoques deben tener en cuenta la incertidumbre y el papel creciente de los mercados laborales externos”. (34)

Por último, la gestión de recursos humanos puede ser considerada la integración metódica de procesos organizacionales diseñados para administrar, asumir y estimular los recursos humanos de una organización para evitar la rotación de personal. Diseñada para trabajar con cada miembro que conforma la institución para lograr los mejores resultados. (35)

Características de la Gestión del Talento Humano

Caracterizada como la perspectiva de gestión estratégica cuyo fin es maximizar el valor de una organización mediante la acción de combinar acciones dirigidas a poseer de manera sostenible el nivel de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para lograr los resultados competitivos deseados. (36)

Dimensiones de la Gestión de Talento Humano

Esta gestión está conformada por diversas dimensiones, descritas a continuación:

Admisión de personal

Se refiere a la forma en que los entes y otros organismos buscan perfiles profesionales que reúnan todas las características requeridas para una organización y puesto de trabajo, donde se evidencian diversos movimientos y embudos que superar para la ocupación de dicho puesto, dirección o área de responsabilidad establecidos por la organización (37).

Se constituye por la sistemática seguida por el postulante, dentro de la organización donde postulan, en otras palabras, alude al cumplimiento efectivo de cada paso que el solicitante debe superar para integrarse a la institución y ocupar la plaza para la cual él está aplicando (38).

Capacidades

Son un conjunto de competencias y aquellas cualidades que capacitan a las personas o colaboradores pertenecientes a una organización para desempeñar y completar con eficacia cada tarea que deben desempeñar en su puesto o campo de trabajo. Asimismo, los colaboradores deben poner en práctica estas capacidades para fortalecerlas (39).

Es importante considerar que una entidad debe dotar a cada uno de sus funcionarios de las herramientas y recursos necesarios que les permitan utilizar sus respectivas competencias y habilidades para el desempeño efectivo de sus respectivas responsabilidades y funciones. (40)

Compensación personal

Son todos los beneficios que recibe un empleado de una empresa para compensarle la labo realizada en el establecimiento y dentro de las responsabilidades del cargo. Al mismo

tiempo, lo descrito es significativo dado que además de aumentar el rendimiento y la estimulación en los empleados de la organización, fortalece el sentido de pertenencia y pertinencia con la institución donde laboran. (41)

Los tipos de compensación que reciben los empleados incluyen salarios, incentivos y beneficios que les otorgan las entidades. Sin embargo, el capital humano también puede compensarse de otras formas. (42)

Desempeño Laboral

La mayor fortaleza de una empresa es el desempeño laboral positivo de sus empleados. Teniendo esto en cuenta, lea esta declaración para comprender la importancia de un buen desempeño.

El éxito de la organización depende de la capacidad del lugar de trabajo para mantener un desempeño eficaz de los empleados. Para crear una atmósfera positiva, la colaboración es vital. Es por eso que las organizaciones necesitan incorporar el desempeño de los empleados en sus cálculos de éxito. De hecho, el éxito de una organización puede depender del desempeño individual de un empleado específico. Una medida de la aptitud y los rasgos de personalidad de un empleado reduce sus fortalezas y debilidades potenciales. Estos rasgos también revelan otros factores invisibles que pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral de un empleado, lo que dificulta el éxito general de la organización. (43)

Las dimensiones del desempeño laboral se describen a continuación:

Asistencia y Puntualidad

La asistencia y puntualidad son de gran importancia. En cualquier institución, esto es necesario para los trabajadores. Pero no es solo por problemas de pago en la nómina. También se discuten las competencias de los empleados en cuanto a su compromiso con la cultura de la empresa. Es por eso que la buena asistencia es importante. Es más inútil que poner tu cuerpo en tu asiento a tiempo. (44)

La puntualidad es una capacidad que permite su valoración a través de la efectividad y rapidez con que los trabajadores cumplan con sus funciones de acuerdo al puesto que desempeñan. Así mismo, hace referencia a la réplica que brinda un servidor al atender a un usuario cuando acude a requerir un servicio o consultar el estado de su trámite. (45).

Las responsabilidades se convierten en deberes y obligaciones que tienen que llevar a cabo talento intrínseco de las entidades que tienen que cumplir tareas y funciones en su trabajo. (46)

Trabajo en equipo

Es cuando diversos integrantes del cuerpo de trabajadores deciden emprender juntos una misma tarea con la finalidad de alcanzar logros más efectivos, contribuyendo así con los objetivos de la organización. Es importante mencionar, que igualmente fortifica el clima organizacional que rodea las interacciones personales entre miembros de la empresa, creando un ambiente de trabajo positivo en todas las áreas.

Por otra parte, el trabajo en equipo aporta elementos favorables tanto a la organización como a los propios trabajadores. Uno de los aspectos positivos para la organización es que

introduce elementos que ayudan a la instauración de clima laboral positivo y en cuanto al personal, los conduce a elevar su rendimiento productivo. De igual modo, permite desarrollar las destrezas del talento humano, haciendo más eficiente su rendimiento y responsabilidad con la organización. (43).

El cumplimiento de los reglamentos permite a la empresa determinar el desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo. (45). Es de gran relevancia, que los empleados además de cumplir con las tareas que les competen adicionalmente, demuestren aptitudes para el uso efectivo de recursos, utilización del tiempo disponible y resultados óptimos en el desarrollo de sus obligaciones. Para que los trabajos se realicen de forma efectiva, es necesario el cumplimiento de los reglamentos establecidos. (47)

Productividad

Un colaborador eficaz es alguien que es capaz de alcanzar el más alto nivel de productividad sin exigirse las más altas exigencias a sí mismo. Esto significa cumplir o incluso superar los objetivos especificados dentro de los plazos previstos sin sacrificar la calidad del trabajo y cometiendo la menor cantidad de errores durante las evaluaciones. (48)

Cada organización crea un buen ambiente de trabajo entre todos los prestadores de servicios, lo que no solo permite que todos los miembros de la unidad reciban un buen trato, sino que también brinda atención de manera positiva a los usuarios. (49)

Calidad de trabajo

Es la gama inteligencia y destrezas que deben poseer los miembros de la organización en el ejercicio con eficacia las funciones y tareas en el trabajo. Además, a través de estas habilidades, los individuos pueden caracterizarse y distinguirse de los demás exhibiendo una ejecución más fructífera y beneficiosa. (50)

Es importante que la entidad brinde al talento que labora en ella, recursos, instrumentos, elementales para el cumplimiento con eficiencia y eficacia de cada función establecida. Asimismo, existe la necesidad de que las organizaciones optimicen las destrezas, habilidades y cultura de sus colaboradores a través de la capacitación, aumentando así la capacidad de innovación de cada uno de ellos. (51)

Relación del talento humano con el rendimiento laboral

El desempeño laboral impacta positivamente en el talento humano. Debido a esto, los gerentes pueden usar las características del puesto, como la motivación intrínseca y la autonomía, para medir la satisfacción de los empleados. Esto también les ayuda a comprender cómo motivar y mejorar el rendimiento. Está comprobado que este es un factor importante en la progresión profesional de un empleado. (52).

Estas teorías se centran en comprender la motivación en lugar de identificar y contar los estímulos motivacionales. Examinan por qué alguien selecciona un determinado comportamiento para satisfacer sus necesidades y cómo determinan su satisfacción con el resultado de sus objetivos”.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.
- Existe relación entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.
- Existe relación entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método

Se aplicó en la presente el método Hipotético - deductivo. Que trata de dar respuesta a diferentes cuestiones planteadas asumiendo hipótesis que se creen ciertas.

3.2. Enfoque

Cuantitativo, ya que el conocimiento será el objetivo y este se desarrolla a través de un proceso deductivo en el que se contrastan hipótesis planteadas.

3.3. Tipo

Aplicada, ya que su objetivo consistió en la resolución de un problema, concentrándose en la búsqueda y afianzamiento de conocimientos para su posterior aplicación. Su alcance será correlacional, porque profundiza en la forma en que se relacionan las variables.

3.4. Diseño

No experimental, debido a que fue basada en categorías, variables o contextos que ocurren sin la intervención. De corte transversal, puesto que el estudio se realiza en un periodo de tiempo determinado.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Fue de 456 enfermeras del área asistencial del Centro de Aislamiento Villa Panamericana 2022.

Número de muestra final (n):

La muestra fue elegida siguiendo el método de muestreo no probabilístico, el cual es una técnica donde se elige una muestra sobre la base de un juicio personal en lugar de hacer la elección a la suerte. Por lo tanto, la muestra quedó constituida por 141 enfermeras que cumplen funciones en el área asistencial del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, previo cumplimiento de los criterios establecidos para la inclusión y exclusión.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Grado de alfabetización

Mayor a 18 años

Todas las Licenciadas en enfermería que laboran en dicho centro.

Personal que haya firmado consentimiento informado para la participación del estudio

Exclusión :

Idioma materno diferente al castellano

Personal que se encuentre de vacaciones o licencia.

Enfermeras que presenten alguna patología que les impida asistir a la entrevista

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Operacional: Será medida a través de sus dimensiones, Admisión de personal, Capacidades y Compensación personal aplicando un cuestionario a las enfermeras del área asistencial

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Admisión de personal	1. Difusión Selección Estímulo	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Ordinal	Bajo Medio Alto
2. Capacidades	2. Conocimientos previos Competencia Comportamiento	10,11,12 13,14,15 16,17,18		Admisión de personal (1-9), Capacidades (10-18) Compensación personal (19-26)
3. Compensación personal	3. Remuneración Incentivos Logros	19,20 21,22,23,24 25,26		
(V. independiente)				

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Será medida a través de sus dimensiones, Admisión de personal, Capacidades y Compensación personal aplicando un cuestionario a las enfermeras del área asistencial

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Asistencia y Puntualidad	1Asistencia Puntualidad en el trabajo	1,2,3 4,5	Ordinal	Bajo Medio Alto Asistencia y Puntualidad (1-5) Trabajo en equipo (6-15) Productividad (16-20) Calidad de Trabajo(21-26)
Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo y grupal Cumplimiento del reglamento Cumplimiento de órdenes	6,7,8,9,10 11,12 13,14,15		
Productividad	Eficacia Eficiencia	16,17,18 19,20		
Calidad de Trabajo	Cumplimiento del trabajo Innovación continua	21,22,23 24,25,26		
(V. dependiente)				

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta. El instrumento que se empleó fue el cuestionario.

3.7.2 Descripción de instrumentos.

Ficha técnica del instrumento 1

Cuestionario Gestión del talento humano

(V. independiente) Saavedra Mego, R. B. (2018). Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.

Población: 25 empleados de la municipalidad de Juan Guerra

Tiempo: *6 meses*

Momento: antes de iniciar la jornada laboral

Lugar: Municipalidad Distrital de Juan Guerra

Validez: Juicio de expertos (Dra. Viena Oliveira, Daphne. Metodología / Mg. Schrader Iñapi, Juan Carlos. Gestión pública / Mg. García Sinti, Martin Elier. Gestión pública)

Fiabilidad: se calculó, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70 permite establecer que el instrumento es confiable, alcanzando un valor de 0.834

Tiempo de llenado: *20 minutos*

Número de ítems: 26

Dimensiones: *Admisión de personal (1-9), Capacidades (10-18) Compensación personal (19-26)*

Alternativas de respuesta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre

Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto, medio, bajo

Ficha técnica del instrumento 2

Cuestionario Desempeño Laboral

(V. dependiente) Saavedra Mego, R. B. (2018). Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017

Población: 25 empleados de la municipalidad de Juan Guerra

Tiempo: 6 meses

Momento: antes de iniciar la jornada laboral

Lugar: Municipalidad Distrital de Juan Guerra

Validez: Juicio de expertos (Dra. Viena Oliveira, Daphne. Metodología / Mg. Schrader Iñapi, Juan Carlos. Gestión pública / Mg. García Sinti, Martin Elier. Gestión pública)

Fiabilidad: por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70 permite establecer que el instrumento es confiable, alcanzando un valor de 0.834

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: 26-

Dimensiones: *Asistencia y Puntualidad (1-5), Trabajo en equipo (6-15) Productividad (16-20) y Calidad de Trabajo(21-26)*

Alternativas de respuesta: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre

Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto, medio, bajo

3.7.3 Validación

Según las indicaciones de la Escuela de Posgrado, se han considerado estos instrumentos para ser aplicados a la población estudiada. El actual estudio utilizó:

- “Cuestionario Gestión del talento humano” de Saavedra Mego, R. B. (2018). Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.
- “Cuestionario Desempeño Laboral” de Saavedra Mego, R. B. (2018). Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Juan Guerra, 2017.

Para garantizar el uso de los mencionados en este proyecto, pasarán el siguiente procedimiento de validación:

- Validación contenido: Los cuales han sido validados por juicio de expertos.

Cada uno de los instrumentos finales consta de 26 ítems. Las opciones de respuesta son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.

Para el recojo de datos se abordará a las enfermeras del área asistencial del Centro de Aislamiento Villa Panamericana 2022, que hayan sido seleccionadas y cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Luego se solicitará que firmen el consentimiento informado para proceder a aplicar el cuestionario que tiene una duración de 20 minutos aproximadamente para su ejecución.

3.7.4 Confiabilidad

- **VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Tabla 1. Confiabilidad gestión del talento humano

ESTADISTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,967	26

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

De acuerdo a los resultados alcanzados, se evidencia que la estimación del alfa de Cronbach es superior a 0,6; por consiguiente, el instrumento reúne características de confiabilidad.

- **VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Tabla 2. Confiabilidad desempeño laboral

ESTADISTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	NºDE ELEMENTOS
0,974	26

Nota: Rsbozado a partir del Estudios Estadístico.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el valor de alfa de Cronbach es superior a 0,6 por consiguiente, el instrumento reúne las características de confiabilidad.

3.8 Procesamiento y análisis de los datos

El programa Word se utilizará para escribir proyectos y otros documentos. Para la creación de bases de datos, tablas de frecuencias y gráficos se utilizará el programa Excel. El tamaño de la muestra a procesar se calculará mediante un programa Excel. La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial, se realizará mediante el programa estadístico SPSS. Se utilizará un valor alfa de 0,05.

3.9 Aspectos éticos

Este estudio cumplirá con los estándares internacionales y nacionales de investigación humana y las normas de bioseguridad vigentes. Se elaborará y enviará la documentación necesaria a todos los organismos implicados en la recogida de datos. Para la consecución de los objetivos se seguirán los procedimientos metodológicos más adecuados a la situación de la investigación y la utilización de instrumentos de recogida de datos de adecuada validación y fiabilidad. Se garantizará la participación anónima en el estudio y sus datos personales serán con la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales). Se proporcionará consentimiento informado a los colaboradores de la investigación en el respaldo de las circunstancias de su participación voluntaria. Allí, se describirá la esencia y forma de esta indagación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

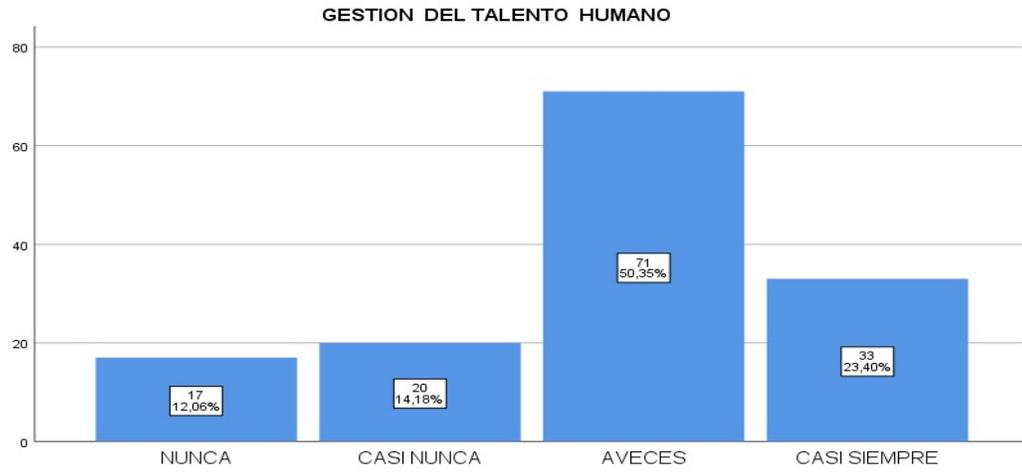
En relación a los objetivos diseñados en el estudio actual, surgieron las variables de estudio y sus respectivas dimensiones para ello en este orden de ideas se presenta a continuación en cada una de las tablas y gráficos donde se observa al respecto, elementos puntuales como el total de 141 encuestados, los resultados mixtos que guardan relación y correlación con la variable correspondiente a talento humano en cada uno sus dimensiones, las cuales son: Admisión de personal, Capacidades, Compensación personal y el desempeño laboral, estudiado desde: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en equipo, Productividad, Calidad de Trabajo . Para la presente investigación se ha considerado 141 enfermeras y se ha evaluado su conocimiento con respecto a las variables objeto de estudio.

De conformidad con lo expresado, a continuación se exponen los resultados, tomando en cuenta en primer lugar lo correspondiente la confiabilidad y la correlacion entre variables.

Tabla 3. Calidad de gestión del talento humano de las enfermeras que laboran en el Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022

GESTION DEL TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	12,1	12,1	12,1
	CASI NUNCA	20	14,2	14,2	26,2
	AVECES	71	50,4	50,4	76,6
	CASI SIEMPRE	33	23,4	23,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

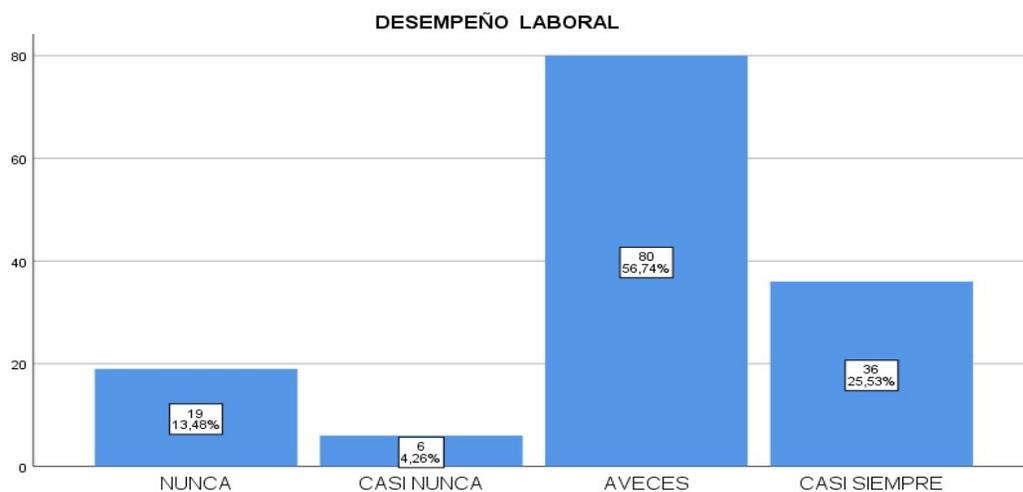


Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

Tabla 4. Calidad de desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022

DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	13,5	13,5	13,5
	CASI NUNCA	6	4,3	4,3	17,7
	AVECES	80	56,7	56,7	74,5
	CASI SIEMPRE	36	25,5	25,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.



ANÁLISIS BIDIMENSIONAL

Tabla 5. Distribución de frecuencia según gestión de talento humano y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	NUNCA	17	0	0	0	17
	CASI NUNCA	2	6	10	2	20
	A VECES	0	0	70	1	71
	CASI SIEMPRE	0	0	0	33	33
Total		19	6	80	36	141

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.



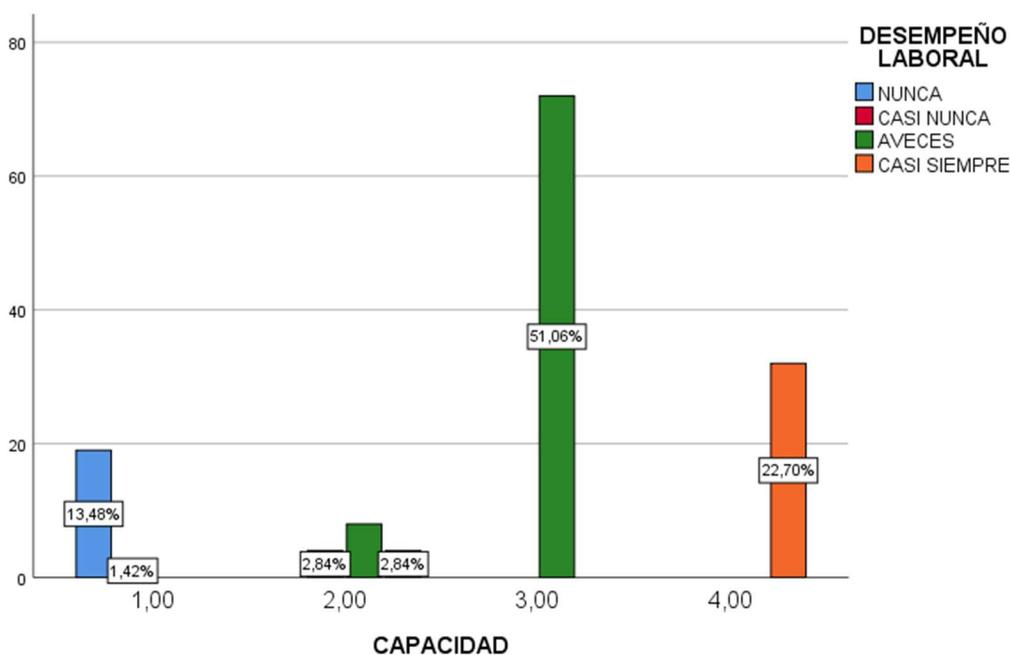
Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

De acuerdo con los datos obtenidos, El 49,65% de los encuestados indican que solo a veces existe una relación entre la calidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el Centro de Aislamiento Villa Panamericana.

Tabla 6. Distribución de frecuencia según las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
CAPACIDAD	1,00	19	2	0	0	21
	2,00	0	4	8	4	16
	3,00	0	0	72	0	72
	4,00	0	0	0	32	32
Total		19	6	80	36	141

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.



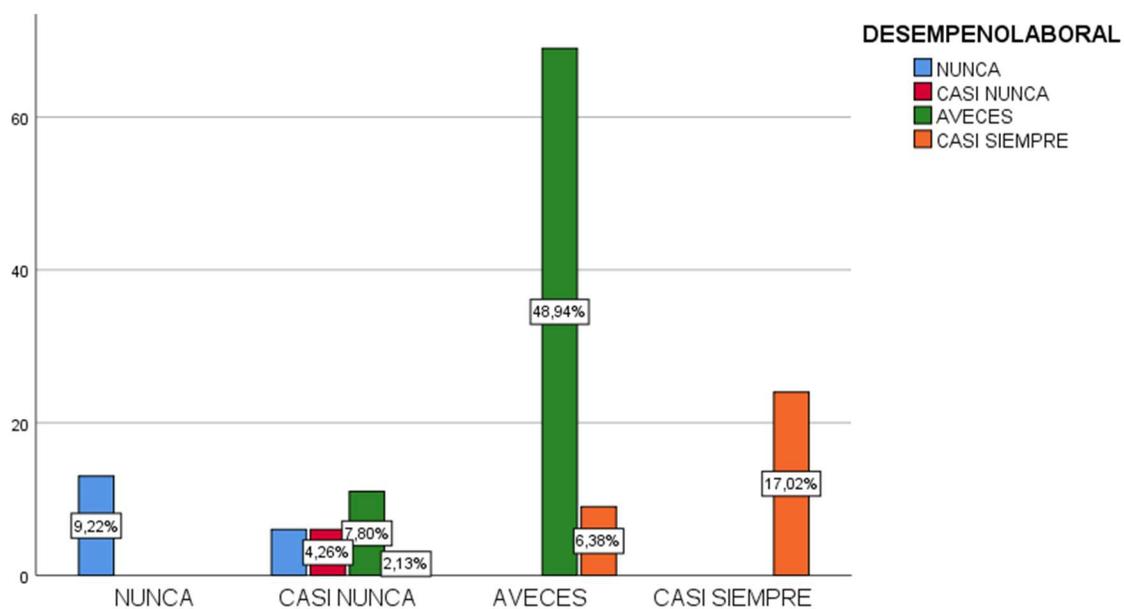
Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

En atención a los datos obtenidos, el 51,06% de las persona encuestadas indican que a veces se toma en consideración la capacidad como parte de la valoración de la gestión de talento humano.

Tabla 7. Distribución de frecuencia según la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
COMPENSACIÓN PERSONAL	NUNCA	13	0	0	0	13
	CASI NUNCA	6	6	11	3	26
	A VECES	0	0	69	9	78

Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.



Nota: Esbozado a partir del Estudio Estadístico.

Según la información obtenida, el 48,94% de las enfermeras consultadas señalan que solo a veces la compensación personal de la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño personal.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis general

Tabla 8. Relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Intervalos de confianza de la Rho de Spearman				
			GESTION TALENTO HUMANO	DESEMPENO LABORAL
Rho de Spearman	Gestión talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	141	141
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadística

$p > 0,05$ --- No hay relación estadística

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de spearman es 0,885 además se observa que existe significancia estadística 0,000 ($p < 0,05$). por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada (Ho) aceptándose la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 9. Relación entre la dimensión admisión de personal correspondiente a gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

			Gestion	Admision
			Talento humano	De personal
Rho de Spearman	Gestion talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	141	141
	Admision de personal	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Hipótesis nula (Ho): No existe asociación entre la admisión de personal correspondiente a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Hipótesis alterna (Ha): Existe asociación entre la admisión de personal correspondiente a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de spearman es 0,916 además se observa que esta relación es estadísticamente significativa 0,000 ($p < 0,05$), por lo cual si existe una correlación entre la dimensión admisión de personal correspondiente a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Tabla 10. Relación entre la dimensión capacidades de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

		Gestion talento humano		Capacidades
Rho de Spearman	Gestion talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,968**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	141	141
	Capacidades	Coefficiente de correlación	,968**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	141	141

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre la dimensión capacidad de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación entre la dimensión capacidad de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de spearman es 0,968 además se observa que existe significancia estadística 0,000 ($p < 0,05$). por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada (Ho) aceptándose la hipótesis alterna (Ha), se concluye que si existe relación entre la dimensión capacidades de la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Tabla 11. Relación entre la dimensión compensación personal de la gestión de talento

humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la dimensión competencias personales de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Hipótesis Alterna (H_a): Existe relación entre dimensión competencias de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de spearman es 0,958 además se observa que si existe significancia estadística 0,000 ($p < 0,05$). por lo cual existe una correlación entre la dimensión competencias personales de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

4.1.3. Discusión de resultados

El trabajo desarrollado se orientó a determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022. Después de analizar los aportes alcanzados, se confirma la existencia de una relación directamente proporcional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; lo que se evidencia en los hallazgos encontrados según los cuales, el 50,4% de los trabajadores consultados manifestaron que solo a veces se practica una buena gestión del talento humano mediante el adecuado manejo del recurso humano a través de procedimientos que les genere satisfacción laboral como valoración de los conocimientos, capacidades, compensaciones y otros. De igual modo, al analizar los aportes dados por las enfermeras con respecto al desempeño laboral en la institución, el 56,7% reportó un desempeño de nivel medio; lo que conlleva a concluir una alta relación entre las dos variables objeto de estudio.

Tales hallazgos están en concordancia con Dashan et.al (2018), quienes determinaron una alta relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral, exhibiendo que mientras mejor sea valorado el talento humano los niveles de desempeño producidos en el contexto profesional será más óptimo (18). Asimismo, los resultados alcanzados están en sintonía con Martínez et.al (2018), quien determinó niveles de coeficientes relacionales entre las variables indicando su elevada capacidad de incidencia en administración pública (19); lo que coincide plenamente con los estudios realizados por Ferreyros de Olivari (2020) (22). De manera análoga, Díez y Nava (2018), realizó una investigación cuyos resultados concuerdan el estudio en curso; de acuerdo con los resultados se encontró un alto nivel de correlación con un nivel de significación bilateral de $p = 0,000 < 0,05$. Relación positiva entre “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en centros de la atención primaria II – EsSalud, Lambayeque, 2018” (25).

De forma semejante, Rojas (2018), obtuvo resultados afines con los alcanzados en esta investigación mostrando una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los empleados, según $p=0,000$. (26)

Por su lado, los resultados alcanzados por Núñez de La Cruz (2020), coinciden moderadamente con los hallazgos de esta investigación, al encontrar correlaciones significativas bajas y positivas entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, sin embargo, demostró relación positiva significativa en el comportamiento de ambas variables. (24)

Relación entre las dimensiones de gestión del talento humano y desempeño laboral

La dimensión admisión de personal concordante con variable gestión del talento humano arrojó relación con el desempeño laboral. Lo analizado permite mencionar que la dimensión admisión de personal referida proceso de selección y contratación de nuevos empleados, se encuentra conexas al desempeño laboral. Es una etapa crucial en la gestión del talento humano, pues permite la incorporación de trabajadores que posean características, destrezas y conocimientos necesarios para ejercer sus funciones de manera efectiva. En tal sentido, se encontró una relación significativa de 48,23% con el desempeño laboral indicando así según Manco (2018), una buena gestión de la admisión de personal puede impactar de manera satisfactoria el desempeño laboral de los colaboradores, una buena gestión de la admisión de personal puede contribuir a crear un ambiente laboral positivo. Al incorporar al personal de enfermería que se ajustan a la cultura y valores de la organización, se puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral. Entonces, se puede afirmar que la gestión adecuada en esta dimensión del talento humano puede contribuir a mejorar el rendimiento laboral y crear un ambiente laboral positivo. (27)

En lo concerniente a la dimensión capacidades expresadas en términos de habilidades, comportamientos y conocimientos demostrados por los trabajadores para contribuir a la obtención de los objetivos y misión organizacional; se encontró una relación significativa de 51,06% con el desempeño laboral indicando que en la medida que las capacidades del talento humano sean valoradas en la organización, en esa misma medida será el desempeño laboral que accionen. Lo descrito, concuerda con los hallazgos de Núñez (2022), quien concluyó que entre las competencias y desempeño laboral existe una elevada relación. Según explica el autor, la gerencia se preocupa por incorporar acciones que conduzcan a un mejoramiento del desempeño de la institución (20). Igual coincidencia reporta la investigación realizada por Púm (2018), quien logró establecer que las competencias generales específicas se encuentran en niveles altos lo que permite un impacto positivo en la evaluación del personal concluyendo que los mismos poseen las capacidades y competencias requeridas por la organización. (22)

Sobre la dimensión compensación personal, en términos de las gratificaciones o recompensas que reciben los trabajadores a lo largo del ejercicio de sus ocupaciones en la institución; los resultados obtenidos evidenciaron que el cumplimiento de las mismas en esa entidad solo se realiza de manera eventual expresado por un 48,94% de las consultadas; lo que propicia un bajo desempeño laboral por desmotivación e insatisfacción. Estos hallazgos están en concordancia con la investigación de López et al. (2017), quien constató un deficiente manejo en el tratamiento a las compensaciones personales referidas por las consultadas quienes sienten que las recompensas obtenidas son inestables en comparación con sus esfuerzos, hay demasiada burocracia y los gerentes muestran una mala gestión al reenfocar sus esfuerzos, llegando a concluir que el nivel de GTH de esta institución es medio y necesita mejorar aún más y así elevar

también el nivel de desempeño laboral (20). De igual modo, ocurre con Montesinos y Moya (2019), quienes lograron demostrar que a menor nivel de compensación laboral se produce un menor nivel de desempeño; un nivel regular de desempeño laboral, se produce por un nivel moderado de compensaciones; y un nivel elevado de desempeño laboral surge de uno bueno de compensaciones. Las conclusiones arrojaron la existencia de la relación entre compensación y desempeño laboral, ya que va depender del nivel (bueno, moderado, malo) de compensación que los colaboradores perciban para que se desempeñen satisfactoriamente. (16)

En la dimensión desempeño laboral, se halló que el 56,7% de las consultadas reportaron que solo a veces el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones dentro de la institución se ajusta a los requerimientos conducentes al logro de los objetivos y fines; por lo tanto, se asocia con un nivel de desempeño bajo-medio que está en estrecha relación con las particularidades de la gestión de talento que se practica en esa organización. Estos hallazgos ponen de manifiesto la alta relación existente entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la organización estudiada. Los aportes de esta investigación guardan estrecha correspondencia con el estudio de Ramos y Aguilar (2021), quienes demostraron que el desempeño laboral influye de manera importante en la gestión del talento humano; así, cuando hay una visión coherente del personal hacia la productividad que debe alcanzar la institución y siente satisfacción con su valoración como talento humano, se obtendrán mejores resultados porque el personal contribuirá al alcance de los propósitos y metas mediante un desempeño laboral satisfactorio. (15).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. La gestión del talento humano constituye el proceso de adquisición, evaluación, desarrollo, motivación de los empleados para aumentar su capacidad y mejorar el desempeño de las profesionales de enfermería del CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA.
2. Queda en evidencia la notable correlación positiva moderada y significativa entre existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras del CENTRO DE

AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA 2022.

3. Con respecto a la dimensión capacidades, se evidenciaron deficiencias en cuanto a la práctica de este componente como elemento que integra la gestión del talento humano; ello se deriva del 51,06% de las enfermeras que reportaron que solo a veces se toma en consideración las capacidades del personal para fomentar un buen desempeño laboral. Esto permite concluir la existencia de desatención por parte de la institución hacia las cualidades que poseen las trabajadoras para el desempeño de los puestos y falta de estimulación mediante herramientas o recursos que les provean de mayor entrenamiento para una mayor eficiencia en el desempeño de su cargo.
4. En referencia a la dimensión compensación personal, se apreció escasa satisfacción por parte de las enfermeras sobre este particular, en función del 51,06% de ellas que indicó que solo a veces se pone en práctica dentro de la institución. Esto conduce a concluir la existencia de un importante descontento por parte del personal hacia la gestión organizacional con respecto a la beneficios que perciben como retribución por el cumplimiento de sus funciones, lo que repercute en el desempeño laboral de manera directa.

5.2 Recomendaciones

1. Fortalecer los tipos de investigación y la investigación relacionada a las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral; en diversas áreas del nosocomio, permitirá mayores y distintos precedentes y la capacidad de distinguir mejoras organización hospitalaria.
2. En la admisión del personal se recomienda de manera teórica y practica al personal de salud, así como la inducción sea monitoreada.

3. La evaluación de la capacidad del personal debe ser proceso de comunicación de resultados consolidados junto a un componente de retroalimentación que le permite crear políticas.
4. El reconocimiento al desempeño laboral del personal asistencial de enfermería mejorará la percepción de la compensación personal, por ello se recomienda implementar mejoras a los beneficios de ley al personal de salud.

REFERENCIAS

1. Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.
2. Castro, K & Delgado, J (2020). Gestión de Talento en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*,4(2),684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
3. Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral

- cde los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapvaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
 5. Ramírez, R. Espindola, C. Ruíz, G. y Hugueth, A. Gestion del talento humano: Gestión del Talento Estrategico. Diciembre 2019. Ecuador Información Tecnológica – Vol. 30 N° 6 – 2019
 6. Deloitte (2018). Gestión de RR. HH en América Latina: compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
 7. CEPAL (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
 8. Banco Interamericano de Desarrollo (2021, 06 de mayo). América Latina y el Caribe debe invertir en talento para impulsar transformación digital [Comunicado de Prensa]. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/america-latina-y-el-caribe-debe-invertir-en-talento-para-impulsar-transformacion-digital>
 9. Coaquira-Tuco, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 8(3), 57-76
 10. García Sinti, L. E. (2017). Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio del Personal Administrativo y Asistencial del Hospital II-2 Tarapoto. 2017.

11. Ccami, N. y Hinostroza, A. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami_SNZ-Hinostroza_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Osorio, J. (2021). La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial Tambopata, 2021 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71432/Osorio_MJMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81732/Saavedra_MRB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y Saavedra mego.
14. Jiménez, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato [Universidad Técnica de Ambato]. http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf
15. Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.
16. Montesinos Risso, L., & Moya Quispe, S. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018. . [Tesis para optar el grado profesional de Licenciado en Administración] Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
17. Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. [para obtener el título de Psicóloga

- Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada] Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/PumKinberly.pdf>
18. EL Dahshan EM, Ismail KL, Shehata DY. Gestión del talento y su efecto en el Desempeño organizacional entre enfermeras en hospitales Shebin – El Kom. *Rev Internacional de Enfermería*. 2018;5(2):108-123.
 19. Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
 20. López P, Bernal Z, Segredo A, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en el entorno hospitalario cubano. *Rev cub salud pública* 43(1)Jan-Mar2017
<https://scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/#>
 21. Núñez Jiménez, C. (2022). Relación de las competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Pimentel. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración] Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10037/Nu%c3%b1ez%20Jimenez%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 22. Ferreyros De Olivari C. La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019. [Tesis para optar el grado académico Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Trujillo:UCV;2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44250>
 23. Avalos COB, Malca CI, “Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia Lima- 2020”. [Tesis para optar el grado académico Maestro en Gerencia de Salud]. Callao:UNAC;2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5734>

24. Núñez De La Cruz O. Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019. [Tesis para optar el grado académico Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud].Lima:UCV;2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43165>
25. Diez Canseco PDT, Nava De La Cruz SJ. La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Primaria II – Essalud, Lambayeque, 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Lambayeque:UCV;2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31814>
26. Rojas Reyes, R. R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018.
27. Manco Cuya, Claudia Silvia (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. . [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Gismano, Y. GISMANO, Y., Schwerdt F. (2012)Los Principios de la Administración Científica y su Impacto en el Ámbito Laboral. Diciembre 2012 Disponible en: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar> – ISSN 2250-8465.
29. <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>.
30. Bautista,R.,Cienfuegos, R, Aguilar, E.(2020).Revista de Investigación de valor agregado (Vol. 7) Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

31. Poveda, S. (2018). La evolución del concepto de talento humano. Tesis de Maestría. Bogotá: Fundación Universidad De América
32. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Vol. 1). México, DF: McGraw Hill.
33. Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
34. Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo. Guayaquil: Cámara ecuatoriana del libro
35. Dalahmeh, M. (2020). Talent management: a systematic review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 5(1), 1–9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346333627_TALENT_MANAGEMENT_A_SYSTEMATIC_REVIEW
36. Cuesta, A. (2002). Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos, La Habana: Academia.
37. Ramírez, R. y Espindola, A. y Ruiz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176
38. Mishra, L. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of 57 Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56–59. <https://www.ijrah.com/index.php/ijrah/article/view/57/42>
39. Rohida, L. y Akbar, I. (2019). Analysis of human resource development programs through talent management in padjadjaran university. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 100(1), 1–7. <https://www.atlantispress.com/article/125919284.pdf>
40. Kravariti, F. y Tasoulis, K. y Manar, A. (2022). Talent management and performance in

- the public sector: the role of organizational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–27. https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/50466747/Talent_management_and_performance_in_the_public_sector_PDF.pdf
41. Balcerzyk, R. y Materac, J. (2019). Talent Management as A Concept Of Human Capital Management. *Organization and management series*, 133(19), 1–12. [https://www-arch.polsl.pl/wydzialy/ROZ/ZN/Documents/Number 133/Balcerzyk, Materac.pdf](https://www-arch.polsl.pl/wydzialy/ROZ/ZN/Documents/Number%20133/Balcerzyk,%20Materac.pdf)
42. Dalayga, B. y Baskaran, S. (2019). Talent Development Practices: Does It Really Matters. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 896–906. https://hrmars.com/papers_submitted/6050/Talent_Development_Practices_Does_It_Really_Matters.pdf
43. Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*, quinta edición, 2000. Colombia, Editorial McGrawHill.
44. Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Dialnet*, 9(2), 1-12
45. Said, R. y El, D. (2020). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City. Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(1), 1–11. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11356-020-11235-8.pdf>
46. Thunnissen, M. y Gallardo, E. y Hugh, S. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–18. [https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/169525/Talent management context matters.pdf?sequence=1](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/169525/Talent_management_context_matters.pdf?sequence=1)
47. Aina, R. y Aten, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices

- on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(1), 1–21.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf>
48. Paais, M. y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 1–2. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.pdf>
49. Tetik, S. y Zaim, H. (2021). Effects of Talent Management Practices on Organizational Engagement: A Quasi Experimental Study. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(27), 91–109. <https://ejbe.org/EJBE2021Vol14No27p091-TETIK-ZAIM.pdf>
50. Hussein, A. (2020). Effect of Job Characteristics on Job Performance among Employees in the General TV Channels. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 333–344. https://hrmars.com/papers_submitted/7745/effect-of-job-characteristics-on-job-performance-among-employees-in-the-general-tv-channels.pdf
51. Loana, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(9), 1–6. https://pdfs.semanticscholar.org/7c3c/cd05f0a608288f39cd69c965ade497096d53.pdf?_ga=2.168497313.1259601412.1659999635-453653178.1655235640
52. Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Admisión de personal</p> <p>Capacidades</p> <p>Compensación personal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Productividad</p> <p>Calidad de Trabajo</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada, con alcance correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético – deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimentales, de corte Transversal</p> <p>Población:</p> <p>Será de 456 enfermeras del área asistencial</p> <p>Muestra:</p> <p>141 enfermeras del área asistencial</p>

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1 Dimensiones:	Tipo de Investigación
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Variable 2 Dimensiones:	Método y diseño de la investigación Población Muestra

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. INDEPENDIENTE)



**Universidad
Norbert Wiener**

Instrumento de recolección de información

Cuestionario Gestión del talento humano

A continuación se presenta un instrumento que tiene como fin, determinar la Gestión Talento Humano. En donde se le pide contestar de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

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

VI	Gestión de Talento Humano	1	2	3	4	5
Dimensión: Admisión de personal						
Indicador 1: Difusión						
1	Ud. conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La promoción para atraer personal calificado es desarrollada de manera adecuada.					
3	La asignación de un puesto laboral, se realiza mediante el análisis y evaluación de las necesidades del área					
Indicador 2: Selección						
4	La comisión evaluadora de admisión de personal, está formada por personal adecuada e idóneo, y conocer la importancia de la selección de personal.					
5	Las pruebas aplicadas al personal que es evaluado son adecuadas e idóneas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección de personal son imparciales.					
Indicador 3: Estímulo						
7	El currículo vitae solicitado es adecuado para el puesto al que postula					
8	La realización de charla inductiva al personal nuevo contratado, es adecuada para mejorar la comprensión de las funciones del área					
9	Se realizan charlas informativas periódicas al nuevo personal sobre su puesto de trabajo					
Dimensión2: Capacidades						
Indicador 1: Conocimientos Previos						

10	Al personal nuevo se le asigna funciones del puesto acorde a sus conocimientos previos					
11	La experiencia laboral del personal nuevo, es considerada para asignación de funciones					
12	Ud. cree que el personal nuevo debe buscar orientación de un especialista para obtener mejores resultados.					
Indicador 2: Competencias						
13	El personal nuevo posee competencias y habilidades en el trabajo: Capacidad de diagnóstico, liderazgo, y/o pensamiento lógico estratégico.					
14	El personal nuevo posee competencias y habilidades interpersonales: Dialogo, Motivación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El personal nuevo posee competencias y habilidades grupales: Integración grupal, resolución de conflictos, disuasión.					
Indicador 3: Comportamiento						
16	El trabajo que realiza Ud. lo hace con compromiso y voluntad					
17	Ud. se siente comprometido e identificado con su institución.					
18	Ud. posee espíritu de trabajo en equipo y cooperación.					
Dimensión3: Compensación Personal						
Indicador 1: Remuneración						
19	Existe en la institución alguna normativa para la remuneración adecuada.					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) son equivalentes a lo que perciben otras instituciones públicas.					
Indicador 2: Incentivos						
21	En la institución existe algún modo de reconocimiento, aprecio, u otros por su trabajo					
22	Cuenta con un jefe asertivo, percibe capacitaciones de acuerdo a sus necesidades, posee buenas condiciones laborales, conoce sus funciones pertinentes, normas y seguridad en el trabajo.					
23	Ud. posee un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada					
24	El horario de trabajo que posee es adecuado en comparación a otros municipios.					
Indicador 3: Logros						
25	Se le proporciona las herramientas y equipos adecuados para que realice y ejecute sus funciones de trabajo.					
26	Ejecuta trabajos que permite obtener mejoras expectativas salariales.					

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. DEPENDIENTE)



**Universidad
Norbert Wiener**

Instrumento de recolección de información

Cuestionario Desempeño Laboral

A continuación se presenta un instrumento que tiene como fin, determinar el Desempeño Laboral. En donde se le pide contestar de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

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

V2	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad						
Indicador 1: Asistencia						
1	Si falta a sus labores, es por una causa justificada.					
2	Cumple con los horarios de refrigerio establecidos					
3	Cumple con el horario de trabajo establecido					
Indicador 2: Puntualidad en el Trabajo						
4	Se presenta puntual a las reuniones y actividades del trabajo previamente establecidas.					
5	Cuando trabaja horas extras, contempla los horarios de trabajo establecido.					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
Indicador 1: Trabajo cooperativo y grupal						
6	Mantiene cordiales relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo					
7	Prefiere el beneficio grupal que el individual					
8	Se identifica con su grupo de trabajo					
9	Comparte sus conocimientos y experiencia con el nuevo personal de la municipalidad					
10	Apoya a sus compañeros, en lo que necesita, aunque no su función					
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento.						
11	Cumple con el reglamento de la municipalidad					
12	Demuestra una conducta apropiada en el trato hacia sus compañeros					
Indicador 3: Cumplimiento de Ordenes.						
13	Obedece órdenes y respeta a su jefe inmediato.					
14	Acata las medidas de seguridad establecidas por la municipalidad.					

15	Es precavido y utiliza adecuadamente el equipo de trabajo brindado por la municipalidad.							
Dimensión 3: Productividad								
Indicador 1: Eficacia								
16	Cumple con los objetivos deseados por la municipalidad.							
17	Prioriza sus actividades para cumplir con las metas asignadas.							
18	Entrega su trabajo según lo establecido.							
Indicador 2: Eficiencia								
19	Ejecuta su trabajo sin necesidad de supervisión constante.							
20	Muestra interés en alcanzar los objetivos planteados.							
Dimensión 4: Calidad de Trabajo								
Indicador 1: Cumplimiento de Trabajo								
21	El servicio que otorga, cumple con lo establecido por la municipalidad.							
22	Considera satisfactoria sus labores realizadas.							
23	Corrige sus errores con la finalidad de que su servicio sea el mejor							
Indicador 2: Innovación Continua								
24	Muestra interés en mejorar su trabajo							
25	Práctica los conocimientos adquiridos de acuerdo a sus funciones							
26	Se adapta con facilidad a los ritmos de trabajos, puestos en el trabajo.							

ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ANEXO 5: APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene datos que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud, cuyo objetivo es: “Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.”. Antes de tomar una decisión al respecto, es necesario que conozca y comprenda cada apartado, tómese el lapso que crea conveniente para leer con detenimiento la información proporcionada líneas abajo para así comprenderla, si empero persisten sus dudas, notifique al (la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que se encuentran en el documento. Es importante señalar que no debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas estén resueltas.

Título del proyecto: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA 2022”

Nombre del investigador principal: Nilda Guiuliana Anchelia Oscate.

Propósito del estudio: Obtener datos preliminares para la validación del instrumento datos preliminares para la validación del instrumento para el estudio que tiene por objetivo: “Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Aislamiento Villa Panamericana 2022”

Participantes: Enfermeras

Participación: Enfermeras que laboran en Centro Villa Panamericana

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: guiuliana_21@hotmail.com y teléfono: 987775567

Contacto con el Comité de Ética, correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales *(si hubiera)*

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMA A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIÉN AFECTA: (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACIÓN: (indicadores, instrumentos)

ANEXO 9: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Admisión de personal</p> <p>Capacidades</p> <p>Compensación personal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada, con alcance correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético – deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimentales, de corte Transversal</p> <p>Población:</p> <p>Será de 456 enfermeras del área asistencial</p> <p>Muestra:</p> <p>141 enfermeras del área asistencial</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras del centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación personal y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Productividad</p> <p>Calidad de Trabajo</p>	

Anexo 2: Instrumentos

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA 2022”

Estimado (paciente, padre de familia, apoderado, Sr. Sra, Srta.)

Le entregamos una encuesta/cuestionario cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión de Talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras . Es aplicado por **Nilda Guiuliana Anhelina Oscate, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener**, para la obtención del grado de Magíster. Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá determinar la relación que existe entre la gestión de Talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la institución mencionada.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar (como en un sorteo), para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 10 minutos.

Además se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO/ASENTIMIENTO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

987775567

guiuliana_21@hotmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
E.P.G**

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA/CUESTIONARIO

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y 26 preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN. (solo para encuestas)**

Ficha: _____

Fecha: _____

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DEL CENTRO DE AISLAMIENTO VILLA PANAMERICANA, LIMA
2022”

Datos sociodemográficos como sexo, edad, etc. (variables de control)

- 1.
- 2.
- 3.

Instrumento de recolección de información

Cuestionario Gestión del talento humano

A continuación se presenta un instrumento que tiene como fin, determinar la Gestión Talento Humano. En donde se le pide contestar de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

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

V1	Gestión de Talento Humano	1	2	3	4	5
Dimensión: Admisión de personal						
Indicador 1: Difusión						
1	Ud. conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La promoción para atraer personal calificado es desarrollada de manera adecuada.					
3	La asignación de un puesto laboral, se realiza mediante el análisis y evaluación de las necesidades del área					
Indicador 2: Selección						
4	La comisión evaluadora de admisión de personal, está formada por personal adecuada e idóneo, y conocer la importancia de la selección de personal.					
5	Las pruebas aplicadas al personal que es evaluado son adecuadas e idóneas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección de personal son imparciales.					
Indicador 3: Estimulo						
7	El currículo vitae solicitado es adecuado para el puesto al que postula					
8	La realización de charla inductiva al personal nuevo contratado, es adecuada para mejorar la comprensión de las funciones del área					
9	Se realizan charlas informativas periódicas al nuevo personal sobre su puesto de trabajo					
Dimensión2: Capacidades						
Indicador 1: Conocimientos Previos						
10	Al personal nuevo se le asigna funciones del puesto acorde a sus conocimientos previos					
11	La experiencia laboral del personal nuevo, es considerada para asignación de funciones					
12	Ud. cree que el personal nuevo debe buscar orientación de un especialista para obtener mejores resultados.					

Indicador 2: Competencias						
13	El personal nuevo posee competencias y habilidades en el trabajo: Capacidad de diagnóstico, liderazgo, y/o pensamiento lógico estratégico.					
14	El personal nuevo posee competencias y habilidades interpersonales: Dialogo, Motivación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El personal nuevo posee competencias y habilidades grupales: Integración grupal, resolución de conflictos, disuasión.					
Indicador 3: Comportamiento						
16	El trabajo que realiza Ud. lo hace con compromiso y voluntad					
17	Ud. se siente comprometido e identificado con su institución.					
18	Ud. posee espíritu de trabajo en equipo y cooperación.					
Dimensión3: Compensación Personal						
Indicador 1: Remuneración						
19	Existe en la institución alguna normativa para la remuneración adecuada.					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) son equivalentes a lo que perciben otras instituciones públicas.					
Indicador 2: Incentivos						
21	En la institución existe algún modo de reconocimiento, aprecio, u otros por su trabajo					
22	Cuenta con un jefe asertivo, percibe capacitaciones de acuerdo a sus necesidades, posee buenas condiciones laborales, conoce sus funciones pertinentes, normas y seguridad en el trabajo.					
23	Ud. posee un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada					
24	El horario de trabajo que posee es adecuado en comparación a otros municipios.					
Indicador 3: Logros						
25	Se le proporciona las herramientas y equipos adecuados para que realice y ejecute sus funciones de trabajo.					
26	Ejecuta trabajos que permite obtener mejoras expectativas salariales.					

Cuestionario Desempeño Laboral

A continuación se presenta un instrumento que tiene como fin, determinar el Desempeño Laboral. En donde se le pide contestar de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

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

V2	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad						
Indicador 1: Asistencia						
1	Si falta a sus labores, es por una causa justificada.					
2	Cumple con los horarios de refrigerio establecidos					
3	Cumple con el horario de trabajo establecido					
Indicador 2: Puntualidad en el Trabajo						
4	Se presenta puntual a las reuniones y actividades del trabajo previamente establecidas.					
5	Cuando trabaja horas extras, contempla los horarios de trabajo establecido.					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
Indicador 1: Trabajo cooperativo y grupal						
6	Mantiene cordiales relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo					
7	Prefiere el beneficio grupal que el individual					
8	Se identifica con su grupo de trabajo					
9	Comparte sus conocimientos y experiencia con el nuevo personal de la municipalidad					
10	Apoya a sus compañeros, en lo que necesita, aunque no su función					
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento.						
11	Cumple con el reglamento de la municipalidad					
12	Demuestra una conducta apropiada en el trato hacia sus compañeros					
Indicador 3: Cumplimiento de Órdenes.						
13	Obedece órdenes y respeta a su jefe inmediato.					
14	Acata las medidas de seguridad establecidas por la municipalidad.					
15	Es precavido y utiliza adecuadamente el equipo de trabajo brindado por la municipalidad.					
Dimensión 3: Productividad						

Indicador 1: Eficacia						
16	Cumple con los objetivos deseados por la municipalidad.					
17	Prioriza sus actividades para cumplir con las metas asignadas.					
18	Entrega su trabajo según lo establecido.					
Indicador 2: Eficiencia						
19	Ejecuta su trabajo sin necesidad de supervisión constante.					
20	Muestra interés en alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión 4: Calidad de Trabajo						
Indicador 1: Cumplimiento de Trabajo						
21	El servicio que otorga, cumple con lo establecido por la municipalidad.					
22	Considera satisfactoria sus labores realizadas.					
23	Corrige sus errores con la finalidad de que su servicio sea el mejor					
Indicador 2: Innovación Continua						
24	Muestra interés en mejorar su trabajo					
25	Práctica los conocimientos adquiridos de acuerdo a sus funciones					
26	Se adapta con facilidad a los ritmos de trabajos, puestos en el trabajo.					