



Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

Escuela de Posgrado

Tesis

Gestión del talento humano y desempeño laboral de enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022

Para optar el grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Autora: Bach. Hermoza Riofano, Aydee Skyo,

Código ORCID

0000-0002-6196-9224

Lima, Perú

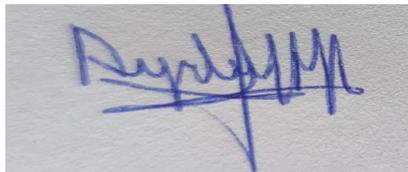
2022

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

Yo, AYDEE SKYO HERMOZA RIOFANO Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2022" Asesorado por el docente: Dr. Félix Alberto Caycho Valencia Con DNI 15992567 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8241-5506> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE)% con código oid:14912:276924870 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
 AYDEE SKYO HERMOZA RIOFANO
 DNI: 20053698

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



.....
 Firma
 Félix Alberto Caycho Valencia
 DNI: 15992567

Lima, 18 de octubre de 2023

Tesis

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de Enfermeras de Sala de Operaciones
del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022.

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor

Dr. Félix Alberto Caycho Valencia
CODIGO ORCID: 0000-0001-8241-5506

Dedicatoria

A Dios mi padre celestial, a mi familia, en especial a mis hijos que toleraron todos esos momentos de estudio.

Agradecimiento

A todos los amigos profesionales que colaboraron con la elaboración de la presente investigación y a los asesores de la Universidad por su constante apoyo.

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
ÍNDICE	vi
Índice de tablas	viii
Índice Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. Antecedentes Nacionales	9
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	11
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Gestión del Talento Humano (GTH).....	15
2.2.2. Desempeño laboral	21
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	28

3.1.	Método de investigación.....	28
3.2.	Enfoque de investigativo	28
3.3.	Tipo de investigación	28
3.4.	Diseño de la investigación	29
3.5.	Población, muestra y muestreo	30
3.5.1.	Población	30
3.5.2.	Muestra:.....	30
3.5.3	Muestreo:.....	30
3.6.	Variables y Operacionalización	31
3.6.1.	Variables.....	31
3.7.1.	Descripción de instrumentos.....	32
3.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.8.1.	Técnicas de recolección de datos	38
3.8.2.	Descripción de instrumentos.....	38
3.8.3.	Validación.....	42
3.8.4.	Confiabilidad	46
3.9.	Procesamiento y análisis de datos	49
3.10.	Aspectos éticos.....	49
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		51
4.1.	Resultados.....	51
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	51
4.1.2.	Prueba de hipótesis	55
4.1.3.	Discusión de resultados.....	66
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		70
5.1.	Conclusiones.....	70
5.2.	Recomendaciones.....	72
ANEXOS.....		1
Anexo 1: Matriz de consistencia		2
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable.....		5
Anexo 2: Instrumentos		9
Anexo 3. Validez del instrumento		14
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento		70
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....		73
Anexo 6: Formato de consentimiento informado		74

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	75
Anexo 8: Prueba de normalidad	76
Anexo 9: Informe del asesor de turnitin.....	77

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano</i>	28
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral</i>	30
Tabla 3 <i>Validadores de los cuestionarios</i>	36
Tabla 4 <i>Criterios de validez del cuestionario que mide Gestión del Talento Humano obtenido con la V de Aiken</i>	39
Tabla 5 <i>Criterios de validez del cuestionario que mide Desempeño laboral obtenido con la V de Aiken</i>	39
Tabla 6 <i>Validez V de Aiken</i>	40
Tabla 7 <i>Confiabilidad alfa de Cronbach Gestión del talento humano</i>	42
Tabla 8 <i>Confiabilidad alfa de Cronbach Desempeño laboral</i>	43
Tabla 9 <i>Resumen de la Confiabilidad alfa de Cronbach para los dos instrumentos</i>	43
Tabla 10 <i>Edad y estado civil de las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</i>	46
Tabla 11 <i>Percepción sobre la gestión del talento humano según las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</i>	47
Tabla 12 <i>Desempeño laboral según las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</i>	48
Tabla 13 <i>Dimensiones de Gestión del talento humano en sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</i>	49
Tabla 14 <i>Correlación entre las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	51

Tabla 15	<i>Correlación entre las variables Admisión personas y desempeño laboral</i>	52
Tabla 16	<i>Correlación entre las variables Aplicación de personas y desempeño laboral por el desarrollo</i>	54
Tabla 17	<i>Correlación entre las variables compensación de personas y desempeño laboral</i>	55
Tabla 18	<i>Correlación entre las variables desarrollo de personas y desempeño laboral</i>	56
Tabla 19	<i>Correlación entre las variables mantenimiento de personas y desempeño laboral</i>	58
Tabla 20	<i>Correlación entre las variables monitoreo de personas y desempeño laboral</i>	59

Índice Figuras

Figura 1 <i>Edad y estado civil de las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</i>	47
Figura 2 <i>Percepción sobre la gestión del talento humano según las enfermeras de sala de operaciones del INEN en 2022</i>	48
Figura 3 <i>Desempeño laboral según las enfermeras de sala de operaciones del INEN en 2022</i>	49

Resumen

El presente estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022, planteó como objetivo establecer si la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de sala de operaciones (SOP) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). En lo que respecta a la metodología, el estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional, se tuvo una población de 80 enfermeras del servicio en sala de operaciones del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, la muestra se realizó a toda la población pues estaba al alcance del investigador, la técnica fue la encuesta con su instrumento el cuestionario el cual tuvo un alto nivel de validez y confiabilidad. El principal resultado obtenido según el 77.5% de enfermeras señalaron que existe una buena gestión del talento humano y otro 91.3% de enfermeras afirmaron que existe un buen desempeño laboral en sala de operaciones del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Luego, se llegó a la conclusión que la Gestión del talento humano tiene una moderada relación con el desempeño laboral de las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, en 2022 ($Rho=0.658$; $p<0.05$).

Palabras clave: Gestión de Recursos de Personal en Salud, Evaluación de la Actuación de las Enfermeras, Admisión y Programación de Personal, gestión del talento humano, desempeño laboral, admisión de personas.

Abstract

The present study entitled "Human talent management and job performance of operating room nurses from the National Institute of Neoplastic Diseases, 2022, set out to establish whether human talent management is related to the job performance of operating room nurses. (SOP) of the National Institute of Neoplastic Diseases (INEN). Regarding the methodology, the study was framed in the quantitative approach, the type of applied research, non-experimental cross-sectional design and correlational scope, there was a population of 80 nurses from the service in the operating room of the Surgical Center. of the National Institute of Neoplastic Diseases, the sample was made to the entire population since it was within the reach of the researcher, the technique was the survey with its instrument the questionnaire which had a high level of validity and reliability. The main result obtained according to 77.5% of nurses indicated that there is good management of human talent and another 91.3% of nurses affirmed that there is a good job performance in the operating room of the Surgical Center of the National Institute of Neoplastic Diseases. Then, it was concluded that Human Talent Management has a moderate relationship with the job performance of operating room nurses at the National Institute of Neoplastic Diseases, in 2022 ($Rho=0.658$; $p<0.05$).

Keywords: Crew Resource Management, Evaluation of the Performance of Nurses, Personnel Staffing and Scheduling, human talent management, job performance, admission of people.

INTRODUCCIÓN

Toda institución de salud trata de tener entre su personal a los profesionales mejores calificados sobre todo contar con las mejores enfermeras. Por ello la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) es la encargada de seleccionar y retener al mejor talento que mediante su gestión debería contribuir en el desempeño laboral de las enfermeras, de tal manera que se sientan apreciadas y en consecuencia identificadas con la institución para dar lo mejor de sí.

Por lo mencionado anteriormente, este estudio pretende analizar si realmente el desempeño laboral de las enfermeras responde a la gestión del talento humano en sala de operaciones del INEN, en 2022. Para el desarrollo de la investigación se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I - El planteamiento del problema: descripción de la realidad problemática, identificación y formulación del problema, objetivos de la investigación y justificación de la investigación.

Capítulo II - Marco Teórico: antecedentes de la investigación, bases teóricas, formulación de hipótesis, Operacionalización de variables y definición de términos básicos.

Capítulo III – Metodología: método, tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos.

Capítulo IV – Presentación descriptiva e inferencial y discusión de resultados.

Capítulo V - Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En un mundo globalizado como el actual, los nuevos profesionales y no tan nuevos buscan un mejor desempeño laboral, dado que se encuentran prácticamente en la obligación de capacitarse de manera permanente, volviéndolos mejor calificados, lo cual permite garantizar de alguna manera una mayor permanencia en las diferentes áreas de una institución. En ese sentido, la gestión del talento humano juega un rol importante en la consecución de los objetivos propuestos por la organización (1), así como en los objetivos personales de los trabajadores, lo que promueve una adecuada gestión por competencias y conocimiento (2).

A nivel global, el 70% de la mano de obra se encuentra en la búsqueda de empleo, mientras que el otro 30% está en constante búsqueda de nuevas oportunidades laborales (3). En estados Unidos, las instituciones están poniendo especial atención al desarrollo profesional de los empleados, con los empleados que tienen están tratando de mejorar la tasa de retención. Pero a nivel general, el 83% de las instituciones afirmaron que les es difícil atraer y retener al talento y lo considera todo un desafío. Asimismo, se afirma que el 22% de trabajadores dejó su empleo por haberse estancado profesionalmente, es decir, por la falta de desarrollo profesional (4), por lo que la gestión del talento humano implica un conjunto de procesos que buscan atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados prestando especial atención en las competencias de los candidatos.

En México, algunas empresas o instituciones creen que capacitar al personal para contar con un talento humano de calidad, es un gasto en lugar de considerarlos como inversión, por lo que se debe cambiar esas creencias y considerar que la gestión del talento humano es una necesidad si es que se quiere mantener en este mundo tan competitivo. (5)

Sobre el desempeño laboral de las enfermeras de Venezuela, se afirma que para tener buen desempeño laboral esta se encuentra en función de recompensas justas, mientras que el desempeño laboral en cuanto a investigación es bajo (6)

De este modo en un estudio realizado en Colombia, respecto al desempeño del personal de enfermería recién egresado de la universidad, se llegó a determinar que el 58% de ellas tuvieron un desempeño adecuado (7), mientras que en Venezuela en un hospital el 45% de enfermeras alcanzaron un alto desempeño (8). Sin embargo, el desempeño también puede medirse por las horas trabajadas, así por ejemplo en México el 70% de las enfermeras trabaja entre 35 a 48 horas a la semana, mientras que solo un 14% trabaja más de 48 horas (9).

En Perú, el 70% de empresarios señalaron que se encuentran luchando por conseguir talento con las habilidades que necesita la empresa, de manera específica, el 26% de instituciones demanda de profesionales en ciencias en particular de la vida y salud (10). Por otro lado, el 48% de ejecutivos peruanos se les hace difícil contratar o retener personal, pero también reconocen que invertir en la recalificación de los empleados trae beneficios para la institución (11).

A nivel local, En el Centro Médico Municipal de Jesús María, el 77.1% del desempeño laboral por parte del personal de enfermería es óptimo (12), y en el centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia el 50% de las enfermeras tiene un alto desempeño (13). Particularmente, en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), se realiza de manera frecuente, la evaluación de desempeño de las enfermeras, y en sala de operaciones, se encuentra entre un 70% a 80%, y rara vez llegan a pasar el 90%. Todo esto considerando que el personal nuevo ingresante pasa por una curva de aprendizaje según protocolo de inducción establecido y van ascendiendo de cirugías Básicas a las más complejas, en promedio tarda un año (14).

El INEN es un centro de salud perteneciente al MINSA de categoría III — 2, dedicado a la atención especializada de pacientes que padecen afecciones oncológicas (15). Entre los tratamientos que brinda se encuentra la cirugía oncológica que realiza el área de sala de operaciones a cargo de enfermeras especialistas en Centro Quirúrgico; siendo uno de los primeros Institutos Oncológicos a nivel nacional, requiriendo así, el recurso humano altamente calificado y con buen desempeño laboral, para lo cual es importante realizar una apropiada gestión del talento humano (GTH), sobre todo de las enfermeras quirúrgicas oncológicas que deben estar profesionalmente capacitadas en los diferentes aspectos que comprende su accionar profesional, con conocimientos de los diferentes procedimientos quirúrgicos oncológicos y de las diferentes especialidades (cabeza y cuello, urología, SHTM, Neurocirugía, cirugía plástica, tórax, abdomen, oftalmología, ginecología, etc.), reflejando de esta manera su desempeño laboral en la institución.

Por otro lado, las enfermeras que tienen mayor tiempo de servicio en el Instituto, en la medida de lo posible se capacitan de manera particular porque saben que si no lo hacen pueden quedar relegadas. La mayoría de las enfermeras que son convocadas y posteriormente seleccionadas ingresan al INEN por poseer un curriculum que se ajusta a las necesidades y que no necesariamente evalúa experiencia. En toda institución, es indudable que el personal nuevo cumpla con un proceso de aprendizaje que va de menor a mayor experiencia y conocimiento, en este aprendizaje es claro que los profesionales favorecen su aprendizaje cada vez mayor (16).

Esta demás decir que el TH es un recurso indispensable y vital en toda institución y más aún, si se trata de un Instituto Especializado como es el INEN, la cual conlleva una responsabilidad de la respectiva dirección encargada de gestionar los diversos servicios, buscando alcanzar un buen desempeño y cumplimiento de las metas institucionales.

Por lo tanto, al realizar el estudio, se podrá conocer la magnitud del problema en

relación al desempeño laboral de las enfermeras que se encuentran en la sala de operaciones y así determinar la manera en la que se viene realizando la GTH, teniendo en cuenta que actualmente no se han realizado trabajos de investigación que brinden información frente a este tema, pero que otros estudios sirvieron de referencia para complementar la tesis.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- 1.- ¿Existe relación entre la admisión de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?
- 2.- ¿Existe relación entre la aplicación de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?
- 3.- ¿Existe relación entre la compensación de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?
- 4.- ¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?
- 5.- ¿Existe relación entre el mantenimiento de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?
- 6.- ¿Existe relación entre el monitoreo de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación de la gestión del talento humano y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN)

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la admisión de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.
2. Determinar la relación entre la aplicación de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.
3. Determinar la relación entre la compensación de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.
4. Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.
5. Determinar la relación entre el mantenimiento de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.
6. Determinar la relación entre el monitoreo de personas y el DL de las enfermeras de sala de operaciones del INEN.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico los resultados de la investigación permitirán confrontar y complementar los conocimientos existentes sobre gestión del talento humano, pero en este caso particular en una Institución Estatal de Salud Oncológica (17).

Asimismo, el estudio tuvo como fin poner de conocimiento la situación en la que se

encuentran las dimensiones que conforma la gestión del talento humano y la manera que puede afectar el desempeño de las enfermeras en el INEN, lo que obliga a preguntarse si la oficina de recursos humanos que es la encargada de velar por el buen desarrollo profesional de las enfermeras está haciendo o gestionando correctamente a este personal.

En consecuencia, los resultados permitirán sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis respecto al mejor DL que actualmente se encuentran realizando en el servicio de sala de operaciones a cargo de enfermeras especialistas en Centro Quirúrgico, por lo que las competencias que desarrollen las enfermeras se tomarán en cuenta para retenerlas profesionalmente y puedan trabajar en equipo de manera eficaz.

1.4.2. Metodológica

Desde el aspecto metodológico, Fernández-Bedoya (17) señala que un estudio puede contribuir aportando con un instrumento de medición, como el instrumento de la presente investigación que pretende evaluar el DL, instrumento que ha sido validado tanto cualitativamente como cuantitativamente, de tal manera que pueda repetirse o tomar como referencia para evaluar el DL en instituciones similares a nivel nacional o internacional por lo que las conclusiones del estudio llevarán a comprender mejor la o las dimensiones de la variable gestión del talento humano que mantienen una relación con el DL que finalmente beneficiarán a los pacientes del hospital.

1.4.3. Práctica

Conforme lo señala Fernández-Bedoya (17) la investigación puede aportar con aspectos prácticos ya sea de manera directa o indirecta al problema de investigación. En ese sentido, los resultados del estudio pueden ser conveniente para la dirección de RR. HH, en el sentido que permitirán contribuir a formular buenas prácticas

profesionales. Así mismo los resultados del estudio permitirán establecer políticas y estrategias que mejoren el DL y una adecuada gestión del talento que labora en el servicio de sala de operaciones, colaborando de esta manera con la visión de la institución que es garantizar la atención integral del paciente oncológico. Además, el estudio permite recopilar y describir el comportamiento de las dimensiones que conforma la gestión del talento humano y de la manera en la que se relaciona con la variable DL con el fin de mejorar el desarrollo personal y profesional de las enfermeras, pero para ello los responsables de la gestión del talento humano promueven de manera paulatina mejoras en beneficio de las enfermeras.

De igual manera, los resultados del estudio servirán como base para agregar, modificar o establecer políticas y estrategias que mejoren el DL y una adecuada gestión del talento humano de quienes laboran en el servicio de sala de operaciones que en este caso lo constituyen las enfermeras especialistas en Centro Quirúrgico.

1.5. Limitaciones de la investigación

Un aspecto limitante en el desarrollo del proyecto de investigación durante el periodo de pandemia fue, el encontrar a los expertos con reconocida experiencia, que puedan brindar una opinión calificada, debido al tiempo que requería realizar esta labor y que muchos no contaban.

Así mismo, no se obtuvo la atención para la encuesta en el personal de sala de operaciones por las restricciones sanitarias que se presentó por el covid 19 y por la fuerte carga laboral que se obtuvo en ese momento.

A nivel del INEN, el estudio presentó como limitación, el tiempo que tomó la aprobación y autorización de los permisos para la aplicación de los instrumentos de medición a los profesionales de Enfermería de parte del Comité Revisor de Protocolos

de Investigación, este comité se reúne un corto periodo durante un mes alargando así la autorización para la aplicación del instrumento a las enfermeras de sala de operaciones.

Una limitación considerable durante la elaboración del informe final fueron las discordancias conceptuales entre asesores, lo cual obligó a plantear y replantear el trabajo de investigación.

Otra limitación, podría ser que, durante la auto aplicación del cuestionario, la enfermera puede responder a su favor faltando la veracidad de los datos. Sin embargo, lo mismo ocurriría si una tercera persona les hace las preguntas, las respuestas también serían a su favor, pues esta tercera persona no tendría forma de corroborar la respuesta. En consecuencia, los sesgos de respuesta están en ambos lados tanto al ser auto aplicado como si lo hiciera una tercera persona. Para evitar este sesgo, la investigadora orientó a las enfermeras a responder con toda veracidad lo cual se reafirma en el consentimiento informado.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

De acuerdo con Crisóstomo (18) en su investigación del 2018 planteó el objetivo general determinar la influencia de la GTH en el DL del personal asistencial en el Dpto. de Farmacia del HR de Huacho, 2018. El estudio tuvo un diseño no experimental, transversal, correlacional causal, población 35 trabajadores, utilizaron la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual fue sometido a confiabilidad Alfa de Cronbach”. Los resultados con respecto a la variable GTH, según el 20% de los colaboradores indicó que el hospital no promueve que se comparta conocimientos con los colegas, el 31,4% respondió que no es eficiente y el 68,6% acotaron que a veces existe una actitud emprendedora”. Además, en relación a la variable DL, el “60% expresaron satisfacer a veces necesidades y deseos, el 28,6% indicó a veces tienen las habilidades para resolver problemas bajo cualquier índole”. La probabilidad $p=0,000 < 0,935$ y $r=0,935$ muestran una correlación muy alta. El estudio concluye que la GTH influye en el DL del personal que labora en la Farmacia del nosocomio referido anteriormente.

De igual modo, en el 2018, Rojas y Vílchez (19), señalan como objetivo determinar si la GTH se relaciona con el DL del personal del Puesto de Salud “Sagrado Corazón de Jesús”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental y de nivel correlacional, participando 50 trabajadores. Para recolectar los datos se usó la técnica de la observación, entrevista, encuesta, y el cuestionario validado por expertos. En el procesamiento de la data se empleó el Software estadístico SPSSv22 y Excel, revelando que existe relación estadísticamente

significativa entre la GTH y el trabajo en equipo del DL del personal del PS Sagrado Corazón de Jesús.

Ñaupari (20) al realizar su investigación en el 2018 estableció como objetivo relacionar la GTH con el DL del personal que labora en la DRS Pasco. La metodología empleada se enmarcó dentro de un diseño no experimental de tipo transversal, con un tipo e investigación correlacional, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo” y una tamaño de muestra de “80 profesionales, habiendo obtenido que el 86.6% del personal perciben que la GTH es regular, mientras que en lo que se refiere al DL el 85.3% del personal de salud también considera que este es regular”, llegando a concluir que existe un bajo nivel en la GTH, por tanto el desempeño también será bajo y viceversa” ($p=0.387$)

García (21), en su investigación 2020, tuvo como objetivo analizar en las enfermeras la percepción sobre la gestión del talento humano en un hospital público de una provincia de Lima durante la presencia del COVID-19, la investigación realizada en el 2020 estuvo enmarcado en el enfoque cualitativo, investigación básica, de alcance fenomenológico hermenéutico, utilizó la entrevista y la guía de entrevista estructurada con preguntas abiertas. Los resultados se obtuvieron mediante la triangulación de los datos llegando a la conclusión que ante la presencia del COVID-19 se puso en evidencia la deficiente gestión de las autoridades administrativas del hospital y en consecuencia la desatención al personal de salud en especial a las enfermeras que se vieron insuficientes ante la demanda de pacientes, entre otras debilidades ya sea de infraestructura, pero también algo importante dentro del bienestar del personal de enfermería es el salario que no satisfacía a la mayoría de enfermeros.

En el 2019, Baygorrea y Vargas (22) plantearon como objetivo relacionar el

proceso de selección con el DL del profesional de enfermería del servicio de emergencia y de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Municipal (HM) de Los Olivos. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, de alcance correlacional, no experimental transaccional, muestra de 50 licenciadas en enfermería. Los resultados que obtuvo fue el 52% de licenciadas en enfermería del servicio de Emergencia y UCI del HM de los Olivos tienen un regular o nivel medio de desempeño, llegando a concluir que existe un moderado nivel de relación en el proceso de selección y el DL del profesional de Enfermería del servicio de UCI y Emergencia ($Rho=0.575$; $p=0.000$).

Asimismo, Campos y Torres (23), en el estudio realizado en el 2019 formularon el objetivo de relacionar la GTH con el DL del Hospital Nacional dos De Mayo. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, muestra de 32 enfermeras, como instrumento se aplicó un cuestionario de 32 ítems que comprende la gestión del talento humano y 12 preguntas para desempeño laboral. Los resultados obtenidos arribaron en que de manera independiente el 31.3% de las enfermeras manifestaron existe un buen nivel de GTH, mientras que otro 50% de enfermeras afirmó existe un nivel medio de DL, llegando a concluir que existe moderada relación entre las variables GTH y DL ($Rho=0.433$; $p=0.000\dots$)

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Almudever y Pérez (24) en su artículo realizado en 2018 y publicado en el 2019, tuvo como objetivo “destacar la presencia de los niveles de carga mental en las Enfermeras de varias unidades de hospitalización del hospital de Valencia, así como su relación con el turno de trabajo y otros factores”. Realizó un estudio

“descriptivo, prospectivo y transversal, de diseño cuantitativo” en las unidades de “Neurocirugía-Otorrinolaringología, Neurología, Neumología y Medicina Interna- Unidad de cuidados continuados del Hospital General Universitario de Valencia”, la muestra estuvo integrada por 40 licenciadas de enfermería, el instrumento de medición fue un cuestionario NASA-TLX que mide la valoración de la carga de trabajo. Los resultados principales que pudo encontrar que el 97.5% de las enfermeras tenían un medio-alto nivel de carga mental por lo que su rendimiento también era medio-alto (60%). El estudio llegó a concluir que las condiciones laborales de las enfermeras deben modificarse debido a la alta tasa de enfermeras con riesgo de alta carga mental llegando afectar la salud física lo que al corto o mediano plazo afecta en el DL de las enfermeras.

De igual modo, en el 2009, Gómez (25) el objetivo fue identificar los factores que se encuentran relacionados con el desarrollo y compensaciones monetarias y no monetarias y su influencia en los profesionales mexicanos en cuanto al género. En el aspecto metodológico el estudio fue no experimental transversal, correlacional, muestreo aleatorio, el instrumento utilizado fue un cuestionario el cual incluía 18 variables relacionadas con el desarrollo profesional con respuestas cerradas del 1 al 5 de nivel jerárquico. El resultado obtenido señala que existe relación entre las compensaciones no monetarias con el apoyo organizacional ($r=0.434$; $p<0.05$), así como las competencias profesionales con el apoyo organizacional ($r=0.489$; $p<0.05$). La investigación llegó a la conclusión que en lo que se refiere al desarrollo profesional de mujeres estadounidenses y mejicanas es diferente en virtud que las mujeres norteamericanas equilibran mejor las actividades profesionales y familiares, de comunicación, interpersonales, imagen profesional y por último la experiencia, mientras que en México consideran que el nivel educativo, en primer lugar seguido

de las habilidades de comunicación, apoyo familiar y las habilidades para equilibrar actividades profesionales y familiares constituyen la base para mejorar profesionalmente.

En el 2016, Álava y Gómez (26) el objetivo formulado fue “Analizar el DL disminuye en el periodo evaluado, generando que no se logre los objetivos formulados por la Institución Pública en estudio”. La metodología fue “enfoque cualicuantativo, la muestra fueron los servidores públicos de la coordinación Zonal 8 de la institución, mediante encuestas y entrevistas”. Este estudio concluye que “la gestión de los subsistemas del talento humano; selección de personal, clasificación de puestos, evaluación de desempeño, planificación, formación y capacitación, influyen en el DL de la institución en referencia”.

Los colombianos Molina-Marim et al. (27) en su estudio del 2016 plantearon como objetivo evidenciar la situación laboral del personal de salud que están relacionados con programas de salud pública. Para lograrlo, realizaron una investigación descriptiva, transversal, determinaron una muestra de 672 personas que laboran en diversos centros de salud del Ministerio de Salud. Los resultados señalan que “la mayoría del personal de salud tenían formación en medicina, enfermería y odontología y habían aprobado, previamente un examen de conocimiento y evaluación del desempeño”. La situación laboral era a corto plazo generando un problema en la cobertura de atención continua. El estudio concluyó en que “existía una limitada y deficiente formación y capacitación y las condiciones laborales eran pésimas en los programas de salud pública”.

Febré et al. (28) en el 2018, establecieron como objetivo contribuir con el cuidado del enfermero visto desde la gestión, implementación y la medición de resultados. Metodológicamente, la investigación se encuentra dentro del marco del

enfoque cualitativo, de tipo documental. El principal resultado de la investigación muestra que el seguimiento de indicadores de calidad de enfermería, se debe planificar de manera sistemática de forma que permita la identificación de aspectos de mejora que posteriormente deben ser analizadas con mayor detalle, citando a Larson que cuando se realiza un seguimiento de los indicadores se presentan varios sesgos propios del estudio como muestreo, de selección, de observador entre otros. El estudio concluye que las profesionales en enfermería deberían trabajar en conjunto para desarrollar indicadores que midan la gestión del cuidado, estos indicadores obviamente serían objeto de monitoreo para observar el comportamiento laboral de las enfermeras.

Agudelo-Calderón et al. (29), estudio realizado en el 2015, establecen como objetivo describir algunos aspectos en la formación y desempeño del TH. Metodológicamente realizó “revisiones documentales y bases de datos, además de encuestas y entrevistas, los mismos que dieron como resultado que, el 70% del personal realizan labores profesionales en gestión sanitaria, ingeniería alimentaria, ambiental, sanitaria, medicina veterinaria y química farmacéutica”. Identifican, además, que se debe fortalecer: la identificación, medición y control de factores de riesgo; diseño e implementación de mecanismos de control de riesgos ambientales; formas de trabajo interdisciplinario entre las ciencias naturales, sociales y de la salud; medidas de prevención y protección ambiental, así como el concepto de medio ambiente (natural, social y cultural). El estudio concluye que “el talento humano que trabaja en salud ambiental en el país se concentra en las actividades de atención primaria (inspección, seguimiento y control)” y “existe una gran difusión en los procesos de misión y competencias, tanto a nivel profesional como tecnológico, además se aprecia una falta de coordinación entre ambos sectores ambiental y

educativo”.

Ríos (30) en su investigación 2011, planteó como objetivo “evaluar el desempeño y las competencias de las enfermeras del Hospital Regional de 1º Octubre, ISSSTE México. Sobre su metodología que enmarcó a la investigación fue de cuantitativo proyectivo, transversal, descriptivo y analítico, con una población de 387 enfermeras y una muestra de 235 enfermeras que fueron seleccionadas aleatoriamente. El principal resultado obtenido fue que, de los tres niveles de competencias profesionales, el 27% de las enfermeras se encuentra en el 3er nivel al haber pasado los requisitos, mientras que otro 31% de enfermeras cumple con todos los requisitos que demanda las competencias profesionales. En conclusión, el estudio señala el personal de enfermería evaluado en el Hospital 1º de Octubre del ISSSTE, es competente porque reflexiona sobre la necesidad y el compromiso que tienen las enfermeras en el ámbito de la solución de problemas que se presentan diariamente en su actividad profesional lo que finalmente influye en su formación y desarrollo profesional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano (GTH)

La Real Academia Española, refiere que el talento tiene aquella persona que se encuentra en la capacidad para determinada ocupación en la que resuelve problemas debido a sus habilidades, destrezas y sobre todo la experiencia necesaria frente a una determinada actividad lo que genera un buen desempeño (31).

Por su parte Jericó (32) define al profesional con talento por su compromiso y capacidad para obtener resultados superiores en una determinada organización o también se puede decir que es la materia prima para echar andar el talento

organizativo.

Chiavenato (33), por su parte, señala que la GTH es sensible, respecto a la mentalidad que predomina en las diversas empresas, siendo de mayor eficiencia y eficacia.

Como se puede apreciar, el talento humano (TH) es más necesario, dado que ya no es considerado un recurso sino como un talento, quien indica que los beneficios para la empresa serán altos, puesto que el personal trabajará con más eficiencia y responsabilidad por el trato que perciben de la organización.

En cuanto a la importancia de su desarrollo, Chiavenato (33) manifiesta que la responsabilidad y capacidad de una persona promoverá la competitividad de las instituciones o empresas.

Respecto a la dirección, Hidalgo (34) acota que las decisiones que toman cada uno de los empleados va a tener efectos directos en la eficacia de los mismos trabajadores y en consecuencia de la institución

Los procesos de la GTH, conforme lo señala Chiavenato (35) presenta seis dimensiones: “1) Admisión de personas, 2) Aplicación de personas, 3) Compensación de personas, 4) Desarrollo de personas, 5) Mantenimiento de personas y 6) Monitoreo de personas”.

Todos los procesos mencionados están unidos entre sí, pues se entrelazan e inciden. Cada uno busca apoyar o afectar a los demás, dependiendo sí se usan de forma correcta. Si el proceso de admisión no se realiza adecuadamente, se solicita un proceso de desarrollo de personas más completo para remediar los fracasos.

En cuanto a las dimensiones de la GTH, Chiavenato (35) presenta seis, siendo las siguientes:

1.- **Admisión de personas:** aquellos procesos que son usados para incluir

nuevos profesionales a la organización. Pueden llamarse también procesos de suministro de colaboradores. Incluye enrolamiento y selección de los mismos.

2.- **Aplicación de personas:** procesos que son usados para crear situaciones que los profesionales lo harán dentro de la organización y también guían y acompañan su labor. Incluye el diseño institucional y de cargos, como también análisis y descripción de oficios, guiar a las personas y evaluar de manera permanente el desempeño.

3.- **Compensación de personas:** se incentiva a los colaboradores y además poder satisfacer las necesidades de las personas más emocionales, donde se incluyan remuneración apropiada, recompensas por los objetivos obtenidos, beneficios y servicios sociales para toda su familia.

4.- **Desarrollo de personas:** métodos empleados que se usan para poder capacitar y a su vez aumentar el desarrollo a nivel profesional y personal, donde se incluye capacitación y desarrollo del colaborador, desarrollo de las profesiones y planificación de la comunicación y unión.

5.- **Mantenimiento de personas:** procesos que son usados para instaurar condiciones tanto ambientales como psicológicas, las cuales serán de satisfacción para las labores de los colaboradores, incluye también la gestión respecto a la disciplina entre el personal, seguridad para todos los miembros, higiene permanente, calidad de vida y fortalecimiento de vínculos sindicales.

6.- **Monitoreo de personas:** procesos que se emplean para acompañar y controlar todas las tareas encomendadas a las personas y verificar resultados. Incluyen datos y sistemas de información gerencial.

No obstante, respecto al desempeño laboral en la GTH, Douglas McGregor (36)

expresan que el desempeño del profesional es considerablemente situacional y cambia dependiendo de las personas, y de contexto en contexto, pues muchas veces depende de diferentes situaciones condicionantes que inciden de forma significativa.

Es por eso, que tanto las enfermeras como todo el profesional que trabaja en instituciones de salud, deben de ser capacitadas, tener un ambiente apropiado, un clima laboral adecuado, donde la cordialidad, compañerismo, profesionalismos, entre otros, deben ser altos, con el fin de realizar un trabajo óptimo para poder desempeñar su trabajo de la mejor manera, logrando las metas que se tiene previsto alcanzar y los usuarios que vienen a atenderse sientan que el personal está altamente calificado para brindarle la atención que requiere.

Lo señalado anteriormente, se corresponde con los Lineamientos de Políticas de RR.HH. en salud contemplados en la R.M. N° 1357-2018-MINSA, en el que plantea 5 objetivos a seguir. El primer objetivo se refiere al fortalecimiento de la gestión del MINSA en Recursos Humanos a nivel regional, para ello señala se debe emplear métodos administrativos con la finalidad de captar y desarrollar al RRHH, desarrollar un sistema de control y rendición pública de cuentas para la gestión (37).

En el segundo objetivo, se dispone que a nivel nacional, regional y local se distribuya el recurso humano de acuerdo al puesto y perfil definido, así como fortalecer el Sistema de Información Integrado basado en seguridad y control de calidad. Para el tercer objetivo se requiere contar con equipos de salud multidisciplinario y profesionales en salud de calidad conocedores de su realidad. Implementar procesos de monitoreo y evaluación de capacidades del RRHH (37).

El cuarto objetivo plantea lineamientos como la participación del personal de salud en las instituciones del sistema de salud en la toma de decisiones para la mejora de las condiciones económicas, laborales, bienestar y seguridad. El quinto objetivo

plantea reconocer, valorar e incentivar la labor del personal de salud al cumplir los objetivos y metas de rendimiento laboral (37).

2.2.1.1. Gestión del cuidado de enfermería

Se define a la gestión del cuidado de enfermería a la aplicación de un juicio profesional en planificar, organizar, motivar y controlar la provisión de cuidados, oportuno, seguro, integral, que asegure que va continuar la atención y sustente en lineamientos estratégicos para que se obtenga como producto final la salud (38), porque ésta es producto y proceso social. Este resultado de compleja interacción entre proceso económico, biológico, etnográfico, cultural y social, determina el grado de desarrollo integral, mientras que, como proceso social, se sustenta en coordinar y organizar los aportes de los diversos actores que tienen relación con el estilo de vida, condiciones y modo. Se vincula de forma directa con el bienestar del sujeto y la población (39).

Por su parte, Suasto et al. (40) manifiesta que la gestión del cuidado de enfermería trata acerca de aplicar juicios del profesional, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar para que pueda brindar con planeación estratégica, los cuidados de forma oportuna, segura e integral que garantice la continuidad de la atención para que se obtenga el bienestar y la salud del ser humano. Este bienestar se consigue a través del proceso humano y social de alteridad entre una persona que es profesional como la enfermera y otro individuo, que es el sujeto que se encuentra sano o enfermo con algún quebrantamiento de su salud. Donde para proporcionarle el cuidado, el profesional de enfermería realiza gestiones de interacción interdisciplinaria con otros profesionales de la salud y realiza adaptaciones de factores humanos y recursos

físicos, materiales y financieros que buscan garantizar que continúe todos los días la calidad del cuidado, para que se pueda crear un modelo de gestión que evidencie el trabajo que realizan las enfermeras garantizando la calidad del cuidado.

De acuerdo a Díaz et al. (41), la enfermera es la que introduce medidas básicas de higiene y cuidados que se basan en la observación, contribuyendo a que disminuya la morbi-mortalidad de un paciente oncológico, lo que logra como promotora de un correcto diseño sanitario en la dura y devastadora condición sanitaria, haciendo que, con su aporte y visión futura, guíe a otras enfermeras a un pensamiento crítico y a utilizar la evidencia en la buena práctica de su profesión. Las enfermeras que se encargan de un paciente oncológico se enfrentan día a día con la vida y con la muerte, con el cuidado de personas que sufren amenaza o uno de los bienes más preciados del hombre, como es su salud y haberse enfrentado a la pérdida de la seguridad y libertad que conlleva una enfermedad como la oncológica.

Entonces buscar los estándares de calidad cuando las enfermeras prestan sus servicios ha permitido, en el tiempo, desarrollar los procesos de mejora continua que se aplica a la enfermería, conociéndose que en ocasiones la falencia y problema individual, suele ser sistémico y que de no contar con un sistema que aborde de forma transversal sería aisladamente. Por eso se debe aplicar las soluciones en todas las unidades no de forma centrada. Se debe exponer descriptivamente el grado de actuación que se requiere y de este modo cuantificar la calidad de la estructura, proceso y resultados. Por ello, el estándar del cuidado de enfermería es una exposición descriptiva de la calidad que se ha establecido, con la se puede evaluar los cuidados de enfermería que se prestan al paciente. (41).

2.2.2. Desempeño laboral

Las instituciones establecen sólidos niveles en cuanto al desempeño de parte de sus colaboradores para poder seguir solventándose en un medio competitivo que es considerado alto. Tal es así, que en muchos de estos sectores hacen uso de algunos sistemas de control y planeación que se encuentran encaminados a obtener resultados favorables.

Gibson et al. (42) nos dan el siguiente concepto: El DL es el resultado que se obtiene de la labor que tiene el profesional en su trabajo, con el propósito de conseguir calidad, eficiencia, y otros criterios de efectividad. Además, agregan, que la calidad y, por tanto, cantidad de los productos; así como faltas, demora y cambia los resultados que pueden ser medidos cuantitativamente.

De igual modo, Stoner (43) señala que “El DL tiene vinculación con el desenvolvimiento de los profesionales, además ello evidencia que las metas que se desean obtener en una organización dependerá del esfuerzo y reglas que sigan los profesionales que han sido establecidas con anterioridad”.

En el fondo, Tiffin y McCormick (44) refieren que evaluar está considerado como sinónimo de valorar, pues se debe tener en cuenta que dicha evaluación se da en diferentes aspectos, pues con ello se consigue los parámetros que debe tener una persona en cuanto a su contextura, talla, peso, etc., los cuales son importantes para su salud; de igual modo, evaluar a un profesional en su puesto laboral, es un requisito necesario que se debe cumplir, pues la empresa tiene la obligación de realizarlo periódicamente, buscando que su colaborador cumpla con todos los requisitos y esté dentro de los estándares, pues su desempeño depende también el fortalecimiento de la organización; es por ello, que se busca que el profesional se encuentre satisfecho en su vida personal y también laboral, lo cual, permitirá conocer que las evaluaciones

realizadas están cumpliendo su rol y de no ser así, se tendrán que tomar las medidas necesarias para corregir y obtener profesionales destacados en todos los campos.

De igual modo, Ary, D (45) acota que evaluar el desempeño laboral presenta diversos beneficios y los dimensiona de la siguiente manera:

1.- **Interés por el desarrollo profesional.** El profesional tendrá metas que desea superar para su superación y buscar mejores oportunidades en cuanto a su desarrollo profesional, pues los talentos tendrán una estimulación para lograr dicho objetivo y así mejorar su bienestar.

2.- **Misión pedagógica.** Se cumplirá si se sigue con lo anterior, pues obtendrá mejores resultados en cuanto a la enseñanza, conocimientos, funciones, entre otros, los cuales serán de importancia para su relación con sus colegas y, además, tendrá una mejor orientación para los jóvenes, redundando en la contribución de mejoras para el proyecto que tiene la institución

3.- **Formación integral.** Mientras existan empleados comprometidos con su tarea, rol y funciones, podrán desarrollarlas y mejorarlas, buscando cumplir con sus necesidades personales como desarrollo profesional.

4.- **Planificar.** Son aquellas donde se planifica las actividades en cuanto a la situación que tiene cada empleado, como la ambientación de las áreas, el perfil que tiene cada profesional, inscripción de sus datos, control de la estadística y la implementación de recursos.

5.- **Evaluación.** La dirección como área encargada de la supervisión del profesional, es aquella que evalúa al colaborador así, como su eficacia sobre su desempeño en el área que se le dio para que trabaje.

Finalmente, las organizaciones para que puedan brindar un servicio eficiente es necesario que los empleados trabajen en ambientes que cuenten con equipos

altamente operativos, que tengan motivación, participación, buscando que el talento esté debidamente capacitado para que pueda rendir y sea productivo para la organización, el recurso humano debe alcanzar índices de eficacia y productividad elevada para el mejoramiento del sector donde labora. (45)

Es por eso, que el personal de enfermería para poder desempeñarse adecuadamente debe tener los implementos básicos y necesarios, los cuales permitirán que su trabajo sea de calidad y responsabilidad, pues un talento es un potencial para que una institución, organización, etcétera pueda alcanzar los objetivos y finalmente puedan cumplir con su meta que tienen previstos lograr.

Asimismo, se debe tener en cuenta, que el paciente es una persona que busca calidad, pues la atención que se debe brindar debe ser la adecuada, con el fin que se sienta satisfecho y pueda brindar a la institución el prestigio que realzará su imagen institucional.

2.2.2.1. Interrelación enfermera - paciente

La enfermera desempeña un papel vital en el proceso quirúrgico, colaborando con otros profesionales, garantizando la seguridad del paciente, proporcionando atención individualizada y humanizada, y realizando diversas actividades antes, durante y después de la intervención quirúrgica. El trabajo en equipo y la actualización constante de conocimientos son fundamentales para brindar cuidados de calidad y asegurar el bienestar del paciente. En ese sentido las enfermeras colaboran con otras unidades y niveles de atención, proporcionando apoyo y garantizando la seguridad en la prestación de la atención sanitaria, realiza trabajo en equipo y brinda tranquilidad al paciente durante la intervención quirúrgica. Además de brindar una atención individualizada y humanizada al paciente, antes,

durante y después de la cirugía, actúa en el desarrollo de la operación asistiendo y ayudando al cirujano, manteniendo el orden en el quirófano, así como se encuentra en la capacidad de disminuir el estrés y brindar apoyo al paciente desde el momento preoperatorio, informando sobre su estado y posibles complicaciones después de la intervención y finalmente la enfermera desarrolla nuevas capacidades profesionales a través de la formación continuada (46).

La relación entre enfermera y paciente respecto al cuidado como un proceso interactivo se presenta en diversas teorías, cada una con sus respectivos representantes de las escuelas de Hildegart de Peplau, Josephine Paterson, Ida Orlando, Joyce Travelbee y Ernestine Wiediribuch e King.

Así, por ejemplo, la Teoría de Peplau en enfermería se centra en la relación terapéutica entre el enfermero y el paciente, esta relación debe darse de manera sólida y especialmente de confianza. Esto implica la capacidad de la Enfermera de comunicarse efectivamente, escuchar activamente, mostrar empatía y comprensión, y establecer límites claros en la relación. Asimismo, esta teoría destaca la importancia de habilidades de comunicación efectivas, comprensión de las necesidades del paciente, adaptación del cuidado a las preferencias individuales, colaboración con otros profesionales de la salud y creación de un ambiente terapéutico. La aplicación práctica de esta teoría puede mejorar la calidad de la atención médica y promover el bienestar del paciente (47).

Peplau enfatizó que cada paciente es único y tiene necesidades y preocupaciones únicas. Los enfermeros deben tratar a cada paciente como un individuo completo y adaptar su cuidado a sus necesidades y preferencias, la atención médica no se trata solo del tratamiento de la enfermedad, sino también del cuidado de la persona en su totalidad. Los enfermeros deben ayudar a los pacientes

a comprender su situación y a tomar decisiones informadas sobre su atención (47).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de investigación General

La GTH tiene relación con el DL de las enfermeras de sala de operaciones (SOP) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN).

Hipótesis estadística general

H. nula (H₀): La GTH no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): La GTH tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del INEN.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis de investigación Especifica 1

La admisión de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis estadística específica 1

H. nula (H₀): La admisión de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): La admisión de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis de investigación Especifica 2

La aplicación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis estadística específica 2

H. nula (H₀): La aplicación de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): La aplicación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis de investigación Especifica 3

La compensación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis estadística específica 3

H. nula (H₀): La compensación de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): La compensación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis de investigación Especifica 4

El desarrollo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis estadística específica 4

H. nula (H₀): El desarrollo de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): El desarrollo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis de investigación Especifica 5

El mantenimiento de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del

INEN.

Hipótesis estadística específica 5

H. nula (H₀): El mantenimiento de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): El mantenimiento de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis de investigación Especifica 6

El Monitoreo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

Hipótesis estadística específica 6

H. nula (H₀): El monitoreo de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H. alterna (H₁): El monitoreo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el marco del método científico, el estudio se apoyó en el método de la observación buscando comprender el comportamiento de la información, hechos y fenómenos que se dan en la realidad empírica. En ese sentido, la investigación, se enmarcó en el método hipotético deductivo, ya que al observar, describir y posteriormente deducir el problema a investigar se producen hipótesis los mismos que serán sometidos a contrastación para verificar los resultados supuestos (48).

Asimismo, el estudio recurrió al método estadístico que permitió la recopilación, clasificación y posterior interpretación de los datos extraídos de los cuestionarios, cuyas respuestas estuvieron medidos en una escala ordinal.

3.2. Enfoque de investigativo

De acuerdo a los objetivos de la investigación, y en el proceso para lograrlo, el estudio se ubica en el Enfoque Cuantitativo pues recopila datos para mostrar y demostrar el comportamiento de las variables de estudio. Sobre este aspecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (49) agrega que este enfoque prueba hipótesis a partir de datos y el análisis estadístico, es decir establece pautas en el comportamiento de las variables y prueba teorías.

3.3. Tipo de investigación

Por el tipo de investigación fue Aplicada, debido a la aplicación práctica claramente establecidos en los objetivos cuya finalidad consiste en generar cambios en la realidad, particularmente en SOP del INEN (50). Por otro lado, la naturaleza de

la investigación será de tipo correlacional, pues el estudio determinó la relación de las dos variables presentes en las enfermeras de SOP-INEN, al utilizar conceptos predeterminados en determinada muestra, la cual permite dar solución a problemas prácticos como el DL en función de la GTH (49).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue “no experimental” de tipo “transversal” y de alcance “Correlacional”. El término diseño de la investigación también se puede conceptualizar como “un plan o estrategia que está concebida para conseguir información que se desea utilizar, buscando responder al planteamiento formulado del problema”. El alcance correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados. (49).

En ese sentido, la estrategia nos permite demostrar la tesis y en consecuencia “dar solución al problema, el cual es la medida de las variables en un tiempo específico siendo por ello la recopilación de los datos transversal”. Tal es así, que “los datos se recogen sobre uno o más grupos de sujetos, en un solo momento temporal, se trata del estudio en un explícito corte puntual en el periodo, en el que se consiguen las medidas a tratar” (49).

Cabe mencionar, que “el hecho de ver y anotar la información en un periodo específico sin operarlos, ubica al estudio en un diseño no experimental”, y está “más cerca de las variables planteadas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, se tiene mayor eficacia externa” (49).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población objetivo estuvo conformado por el total de Enfermeras especialistas, que prestan servicio en SOP del Centro Quirúrgico del INEN y que en la actualidad ascienden a 80 enfermeras asistenciales.

3.5.2. Muestra:

La muestra coincide con la población tomando los criterios de inclusión y exclusión.

3.5.3 Muestreo:

El tipo de muestreo no probabilístico o también conocido por conveniencia, de tipo intencional. (53).

3.5.4. Criterio de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión:

- Como criterio de inclusión se consideró el criterio ético para la entrevista mediante el Consentimiento informado
- Se considera a las Enfermeras que actualmente vienen laborando en el servicio de SOP del INEN
- A Enfermeras entre 25 – 60 años.
- Enfermeras de pre anestesia
- Enfermeras que realicen trabajo remoto y en condiciones de comorbilidad y grupos de riesgo al COVID-19

Criterio de exclusión:

- Supervisora.
- Jefa del servicio de SOP.

3.6. Variables y Operacionalización

3.6.1. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano (GTH).

Conforme lo señala Chiavenato (35), la gestión del talento humano son acciones que una persona o un conjunto de personas realizan para organizar y coordinar las acciones que van a realizar, considerando aspectos como conocimiento, habilidad y competencia los mismos que son fortalecidos mediante recompensas frecuentes.

Definición operacional: Persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado (51). En ese sentido, la variable se operacionaliza considerando las siguientes dimensiones: Admisión de personas, Aplicación de personas, Compensación de personas, Desarrollo de personas, Mantenimiento de personas y Monitoreo de personas.

La Gestión del talento humano comprende los siguientes rangos: 0-31=Nada, 32-43=Regular, 44-57=Buena y su valoración de las respuestas del cuestionario que mide la variable será considerando alternativas desde el 1 al 3. Donde 1= Nada, 2=Regular y 3=Buena.

Asimismo, la escala valorativa para cada dimensión se establece en la cuarta columna Escala valorativa (niveles o rangos) de la tabla 1, el mismo que se describe en la ficha técnica del instrumento.

3.7.1. Descripción de instrumentos.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable *Gestión del talento humano*

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)	Rangos para la variable
Gestión del talento humano	- Admisión de personas	- Convocatoria de Reclutamiento - Selección de acuerdo al perfil	Dos ítems: 1, 2	Ordinal	Nada: 0 – 2 Regular: 3-4 Buena : 5 - 6	Nada (19 – 31) Regular (32 – 43) Buena (44 – 57)
	- Aplicación de personas	- Diseño de cargos - Descripción de cargos	Dos ítems: 3, 4		Nada: 0 - 2 Regular :3-4 Buena : 5 - 6	
	- Compensación de personas	- Conformidad con la remuneración - Beneficios - Servicios	Tres ítems: 5, 6, 7		Nada: 0 - 4 Regular: 5 - 6 Buena : 7 - 9	
	- Desarrollo de personas	- Entrenamiento - Programas de cambio - Comunicación	Cuatro ítems: 8, 9, 10, 11		Nada: 0 - 6 Regular: 7- 8 Buena : 9 - 12	

	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de personas 	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Higiene, seguridad y calidad de vida - Relaciones con los sindicatos 	<p>Seis ítems: 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>	<p>Nada: 0 - 9 Regular: 10-13 Buena : 14-18</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo de personas 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos - Sistemas de información gerencial 	<p>Dos ítems: 18, 19</p>	<p>Nada: 0 - 2 Regular: 3- 4 Buena : 5 - 6</p>	

Variable 2: Desempeño laboral (DL)

De acuerdo a lo señalado por Bautista et al. (52) el desempeño laboral es toda acción y conducta extraordinaria de un trabajador o colaborador que empuja el crecimiento empresarial en función a las metas establecidas por las instituciones.

Definición operacional: Es la forma en la que los miembros de una organización, sujetos a reglas básicas, realizan su trabajo de manera eficaz, para llegar a cumplir determinadas metas en común (43). Las dimensiones que conforman el desempeño laboral es: Interés por el desarrollo profesional, misión pedagógica, Formación integral, Planificar y Evaluación.

El DL comprende los siguientes rangos:

0-29=Nada, 30-41=Regular, 42-54=Buena.

La valoración de las respuestas del cuestionario que mide DL será considerando alternativas desde el 1 al 3. Donde 1= Nada, 2=Regular y 3=Buena.

Asimismo, los rangos para cada dimensión se establecen en la cuarta columna Escala valorativa (niveles o rangos) de la tabla 2, el mismo que se describe en la ficha técnica del instrumento.

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable *Desempeño laboral*.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)	Rangos para la variable
Desempeño laboral	- Interés por el desarrollo profesional	- Metas establecidas de desarrollo - Nivel de conocimiento - Nivel de capacidades	Cuatro ítems: 1, 2,3,4	Ordinal	Nada: 0 - 6 Regular: 7- 8 Buena : 9 -12	Nada (0-29)
	- Misión pedagógica	- Gestor de aprendizajes - Orienta a otros profesionales - Nivel de relación con los colegas - Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Tres ítems: 8, 9, 10		Nada: 0 - 9 Regular:10-13 Buena : 14-18	Regular (30-41) Buena (42-54)

	<ul style="list-style-type: none"> - Formación integral 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de su rol como profesional de enfermería - Conoce las tareas a realizar - Conoce sus funciones 	<p>Tres ítems: 11, 12, 13</p>	<p>Nada: 0 - 4 Regular: 5 - 6 Buena : 7 - 9</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar 	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona datos profesionales - Existe congruencia del perfil del egresado de enfermería - Dispone de recursos materiales para trabajar 	<p>Tres ítems: 14, 15, 16</p>	<p>Nada: 0 - 4 Regular: 5 - 6 Buena: 7 - 9</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral - Nivel de eficacia en el área de trabajo 	<p>Dos ítems: 17, 18</p>	<p>Nada: 0 - 2 Regular: 3 - 4 Buena : 5 - 6</p>	

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de selección de las unidades muestrales será no probabilística cada profesional en Enfermería que presta servicios en SOP del Centro Quirúrgico estará incluida en el estudio. Posteriormente, se le aplicará la técnica de la encuesta el cual contiene los indicadores que conforman las variables propuestas en el estudio, y que posteriormente recopilará datos del cual se obtiene información de diversos temas en particular (53).

3.8.2. Descripción de instrumentos.

El cuestionario fue el instrumento que sirvió para recopilar los datos el cual estará debidamente estructurado conforme a las variables de estudio. La primera variable considera seis dimensiones distribuidas en 19 ítems que registran las percepciones y expectativas de la Enfermera sobre GTH. Asimismo, la segunda variable DL considera cinco dimensiones y 18 ítems. La calificación, para ambos instrumentos se realizó mediante la escala de Likert con alternativas politómicas cerradas donde: 1= Nada, 2=Regular y 3=Buena

En ese sentido, el cuestionario conformado por preguntas cerradas y abiertas tiene el objetivo de recoger información proporcionado por el encuestado (54).

3.8.2.1 Ficha técnica del instrumento Gestión del Talento Humano. (V 1).

Población: Enfermeras del servicio SOP del Centro Quirúrgico del INEN

Tiempo de recolección: 10 min.

Momento: Previa cita.

Lugar: SOP del Centro Quirúrgico del INEN.

Metodología:

Las Enfermeras que participaran del estudio firmaran anticipadamente el consentimiento (Anexo 6). Se utilizó un cuestionario estructurado (Anexo 2), como instrumento para medir la variable Gestión del talento humano, la misma que considera 6 dimensiones distribuidas en 19 preguntas que registran las percepciones y expectativas de la Enfermera. La calificación se hará mediante la escala de Likert con alternativas politómicas donde (1) Nada; (2) Regular; (3) Buena. A su vez, se registraron datos generales como la edad, género y estado civil.

Validez: El cuestionario goza de la validez de 5 expertos al coincidir con sus apreciaciones.

Fiabilidad: El cuestionario alcanza una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.829, lo que indica que el cuestionario es fuertemente confiable o fuerte congruencia interna

Tiempo máximo total de llenado: 15 min.

Escala para las dimensiones:

La variable Gestión del Talento Humano está compuesto por seis dimensiones con 19 ítems o proposiciones, cuyos rangos comprende: 0-31=Nada, 32-43=Regular, 44-57=Buena.

Asimismo, para cada dimensión se establecen los siguientes rangos de medición:

- Dimensión 1, Admisión de personas:

Nada : 0 - 2

Regular : 3 - 4

Buena : 5 - 6

- Dimensión 2, Aplicación de personas:

Nada : 0 - 2

Regular : 3 - 4

Buena : 5 - 6

- Dimensión 3, Compensación de personas:

Nada : 0 - 4

Regular : 5 - 6

Buena : 7 - 9

-Dimensión 4, Desarrollo de personas:

Nada : 0 - 6

Regular : 7 - 8

Buena : 9 - 12

-Dimensión 5, Mantenimiento de personas:

Nada : 0 - 9

Regular : 10 - 13

Buena : 14 - 18

-Dimensión 6, Monitoreo de personas:

Nada : 0 - 2

Regular : 3 - 4

Buena : 5 - 6

3.7.2.2 Ficha técnica del instrumento Desempeño Laboral (V. 2).

Población: Enfermeras del servicio SOP del Centro Quirúrgico del INEN.

Tiempo de recolección: 10 min.

Momento: Previa cita.

Lugar: SOP del Centro Quirúrgico del INEN.

Metodología:

Las Enfermeras que participaran del estudio firmaran previamente el respectivo consentimiento informado (Anexo 6). Se utilizó un cuestionario estructurado (Anexo 2), como instrumento para medir la variable DL, la misma que considera 5

dimensiones distribuidas en 18 preguntas que registran las percepciones y expectativas de la Enfermera sobre DL. La calificación se hará mediante la escala de Likert con alternativas politómicas donde (1) Nada; (2) Regular; (3) Buena. A su vez, se registraron datos generales como la edad, género y estado civil.

Validez: El cuestionario goza de la validez de 5 expertos al coincidir con sus apreciaciones.

Fiabilidad: El cuestionario alcanza una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.829, lo que indica que el cuestionario es fuertemente confiable o fuerte congruencia interna

Tiempo máximo total de llenado: 15 min.

Escala para las dimensiones: El instrumento para medir el DL está compuesto por seis dimensiones con 18 ítems o proposiciones, cuyos rangos comprende: 0-29=Nada, 30-41=Regular, 42-54=Buena. Asimismo, para cada dimensión se establecen los siguientes rangos de medición:

- Dimensión 1, Interés por el desarrollo profesional:

Nada	: 0 - 6
Regular	: 7 - 8
Buena	: 9 - 12

- Dimensión 2, Misión pedagógica:

Nada	: 0 - 9
Regular	: 10 - 13
Buena	: 14 - 18

- Dimensión 3, Formación integral:

Nada	: 0 - 4
Regular	: 5 - 6
Buena	: 7 - 9

- -Dimensión 4, Planificar:

Nada : 0 - 4

Regular : 5 - 6

Buena : 7 - 9

- Dimensión 5, Evaluación:

Nada : 0 - 2

Regular : 3 - 4

Buena : 5 - 6

3.8.3. Validación

El objetivo de la validez de los cuestionarios es determinar la validez de contenido, propuestos en el estudio, es lograr medir si se cumple las características de la variable gestión del talento humano y DL en la realidad empírica mediante la opinión de cinco expertos (49) con experiencia en la administración de recursos humanos donde juzgarán tres criterios como la congruencia, relevancia y claridad. En su selección se recurrió a un docente para que recomiende a los probables validadores con experiencia, facilitando el nombre y apellido del primer validador, culminada la validación se pidió a este validador recomiende a un segundo validador hasta llegar al quinto validador.

Tabla 3. *Validadores de los cuestionarios*

Validador	Grado Académico	Criterio	Perfil
1.- Jaqueline Elizabeth	Magister	Aplicable	Psicóloga.
Palomino Cossío			Especialista en

			Gestión Pública. DIRESA Junín
2.- Crisóstomo Paquiyauri, Yony	Magister	Aplicable	Enfermero. Mag. Administración de la Educación. RED de Salud Puquio. Lucanas
3.- Carlos Alfonso Monja Manosalva	Doctor	Aplicable	Director de un área del Ministerio de Transportes y Docente de posgrado en Investigación
4.- Pedro Deza Ruiz	Magister	Aplicable	Magister en Gestión Pública. Labora en el INEN
5.- Luis Javier Bazán Tanchiva	Magister	Aplicable	Gerente de Infometría Perú y docente de posgrado

La validez del instrumento, se realizó mediante la V de Aiken cuyo coeficiente permitió cuantificar la congruencia, relevancia y claridad de las preguntas respecto a un tema en particular considerando las valoraciones, que para la presente investigación estuvo conformada por 5 jueces o expertos, facilitando el cálculo estadístico (56). La V de Aiken toma valores entre 0 y 1, si se aproxima a 1, entonces tendrá una mayor

validez de contenido (57), lo que indica un acuerdo unísono entre expertos en cuanto al mayor puntaje de validez que pueden recibir las preguntas.

Coefficiente V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Donde:

S: \sum de los si

n: Cantidad de expertos

c: Cantidad de respuestas

La fórmula V de Aiken aplica de la siguiente manera:

La ficha de validación del instrumento evalúa en cada ítem tres características: Pertinencia, Relevancia y Claridad donde el experto marcará si está conforme o no con el ítem formulado. Culminada la evaluación el investigador vaciará los datos de los cinco expertos en una pequeña base de datos donde solo consignará las respuestas de manera numérica, si el experto ha marcado si, en el BD se le asignará el valor de uno (1) y si el experto marcó no en la base de datos se le asignará el valor de cero (0). De tal manera que el investigador tenga tres pequeñas bases de datos conteniendo las respuestas de los cinco expertos en cada una de las características: Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Por ejemplo, para determinar la pertinencia del instrumento Gestión del talento humano mediante la V de Aiken, se hace evaluando cada una de las dimensiones, en este caso de 6 dimensiones, de los cuales se obtendrá sus valores V y luego a la

variable de DL, que contiene 5 dimensiones de igual manera y así continuar con el criterio Relevancia y Claridad para finalmente obtener la siguiente tabla.

Tabla 4. *Criterios de validez del cuestionario que mide GTH obtenido con la V de Aiken*

Dimensiones	GTH			Promedio
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Admisión de personas	1.00	1.00	1.00	1.00
Aplicación de personas	1.00	1.00	1.00	1.00
Compensación de persona	0.93	0.93	0.87	0.91
Desarrollo de personas	0.90	1.00	0.95	0.95
Mantenimiento de personas	0.90	1.00	0.97	0.96
Monitoreo de personas	1.00	1.00	1.00	1.00
Promedio	0.96	0.99	0.96	0.97

Tabla 5. *Criterios de validez del cuestionario que mide Desempeño laboral obtenido con la V de Aiken*

Dimensiones	Desempeño laboral			Promedio
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Interés por el desarrollo profesional	0.90	0.95	0.90	0.92
misión pedagógica	1.00	1.00	1.00	1.00
formación integral	1.00	1.00	1.00	1.00
Planificar	1.00	1.00	1.00	1.00
Evaluación	1.00	1.00	0.90	0.97
Promedio	0.98	0.99	0.96	0.98

En el anexo 7 se observa los valores obtenidos al aplicar la V de Aiken, estadístico para estimar la validez de los dos cuestionarios:

Tabla 6. Validez V de Aiken

Instrumento de medición	V de Aiken	Nivel de validez
GTH	.97	Alto
DL	.98	Alto

Estos valores indican que el instrumento para medir GTH y el DL goza de validez (56)

3.8.4. Confiabilidad

Confiabilidad para el Instrumento de medición

El estadístico de confiabilidad que se ha utilizado fue el coeficiente Alfa Cronbach, el cual determina la consistencia y sobre todo la precisión.

Nivel y rango de confiabilidad valores

Nivel de confiabilidad	Rango
Nulo	-1.00 a 0.00
Bajo	0.01 a 0.49
Moderado	0.50 a 0.75
Fuerte	0.76 a 0.89
Alta	0.90 a 1.00

Su fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach, determina la confiabilidad del cuestionario puede ser expresado en %.

S_i^2 : Varianza de cada pregunta

S_t^2 : Varianza del total de filas.

K : # de preguntas.

Cálculo del alfa de Cronbach

Se calcula el coeficiente alfa de Cronbach para estimar la congruencia interna del instrumento u homogeneidad en las respuestas (del instrumento de medición).

Para evaluar la confiabilidad de estos cuestionarios GTH y DL, se realizó una prueba piloto de la siguiente manera:

- 1.- Se invitó a 10 enfermeras especialistas, que prestan servicio en SOP-INEN, para que formen la muestra piloto y determinar el nivel de confiabilidad del cuestionario
- 2.- Culminado la aplicación de la muestra piloto se vaciaron los datos en un software estadístico formando una base de datos (BD) que sirvió para el análisis de cada pregunta.
- 3.- Se estimó el grado de consistencia y precisión de los cuestionarios mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach (58;59) obtenido por el SPSSv26.

Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario GTH

La tabla muestra el coeficiente α de Cronbach en el cuestionario de 19 preguntas. Para efectos del estudio no fue necesario eliminar preguntas debido al alto valor de alfa obtenido en su conjunto que, para los datos, alcanza un valor de 0.829.

Tabla 7. *Confiabilidad de la GTH*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	19

El coeficiente alfa 0.829 es alto, mostrando que el cuestionario tiene fuerte consistencia interna. Por lo tanto, el cuestionario sobre Gestión del talento Humano es confiable.

Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario Desempeño

laboral

La tabla muestra el coeficiente alfa de Cronbach en el cuestionario de 18 preguntas. Para efectos del estudio no fue necesario eliminar preguntas debido al alto valor de alfa obtenido en su conjunto que, para los datos, alcanza un valor de 0.828.

Tabla 8. *Confiabilidad alfa de Cronbach Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,828	18

El coeficiente alfa 0.828 es alto, mostrando que el cuestionario tiene fuerte consistencia interna. Por lo tanto, el cuestionario sobre DL es confiable.

Resumen de los valores alfa de Cronbach para los cuestionarios propuestos

Tabla 9. *Resumen de Confiabilidad alfa de Cronbach para los dos instrumentos*

Cuestionario	Valor alfa de Cronbach	Ítems	Criterio de confiabilidad
Gestión del talento humano	0.829	19	Fuertemente confiable
DL	0.828	18	Fuertemente confiable

3.9. Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de la información, se usó para ello el software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), Ver.26, en ella se almacenó las respuestas de las enfermeras especialistas que prestan servicio en SOP-INEN, luego que se les ha aplicado el cuestionario, en una base de datos se verificó el correcto ingreso de los mismos. Con los datos debidamente verificados se presentaron y organizaron en tablas en concordancia con los objetivos establecidos.

Además, la presentación de la información en tablas determinó la relación de las dimensiones y variables. Asimismo, la prueba de hipótesis, se realizó mediante el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, que estableció la relación entre dimensiones de la primera variable con la segunda variable.

3.10. Aspectos éticos

El estudio se basó en el respeto a la persona ciñéndose a las normas internacionales y nacionales respecto a la investigación en seres humanos y disposiciones normativas vigentes en bioseguridad. Previa a la recolección de los datos, las participantes recibieron orientación sobre el consentimiento informado,

como que no resultarán afectados en su integridad, invadir su intimidad o disminuir su estima personal o privar de algún derecho (anexo 6) de tal manera que no afecte su trabajo diario.

Mediante la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales) se asegura el anonimato de las participantes en el presente estudio además de actuar de manera correcta conforme a la Conducta Responsable en Investigación y el Colegio Profesional de Enfermería, actuando con valores morales.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

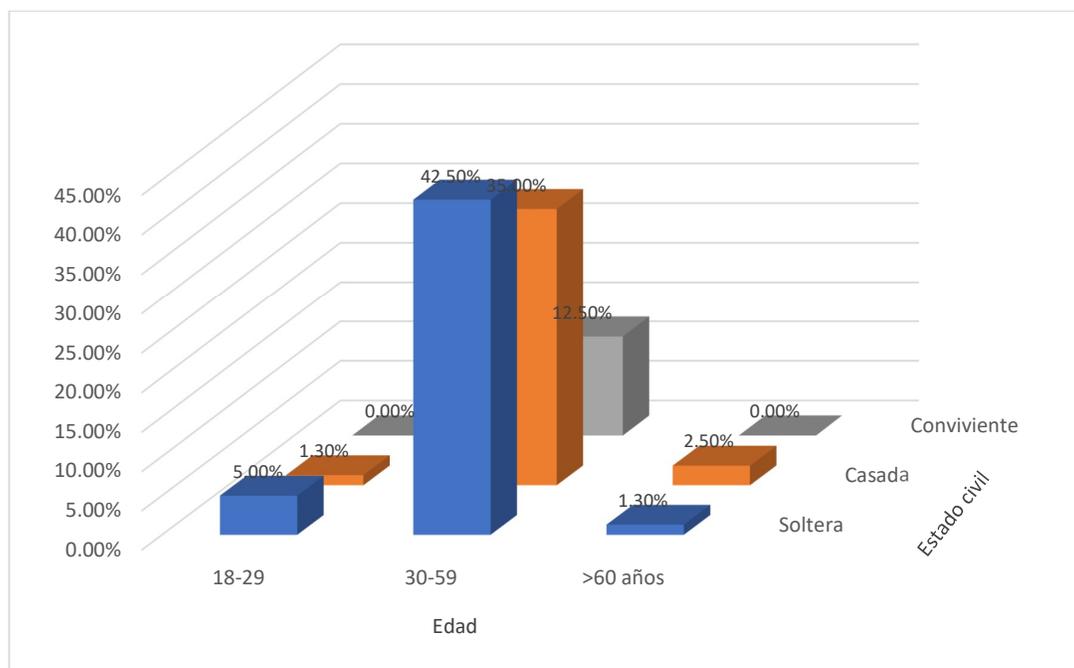
Tabla 10. *Edad y estado civil de las enfermeras de SOP del INEN en 2022*

		Enfermeras	Porcentaje
Edad	18-29	5	6,3%
	30-59	72	90,0%
	60 a más años	3	3,8%
	Total	80	100,0%
Estadio Civil	Soltera	39	48,8%
	Casada	31	38,8%
	Conviviente	10	12,5%
	Total	80	100,0%

Fuente: BD SPSS, 2022.

Un gran porcentaje de enfermeras (90%) que laboran en SOP- INEN tienen entre 30 a 59 años. En total, 48.8% de enfermeras son solteras. Como se observa, existe una mínima cuota de profesionales con menos de 29 años (6.3%) y la mitad de las enfermeras son solteras (48.8%).

Figura 1. Edad y estado civil de las enfermeras de SOP- INEN en 2022



Fuente: Base de datos SPSS, 2022

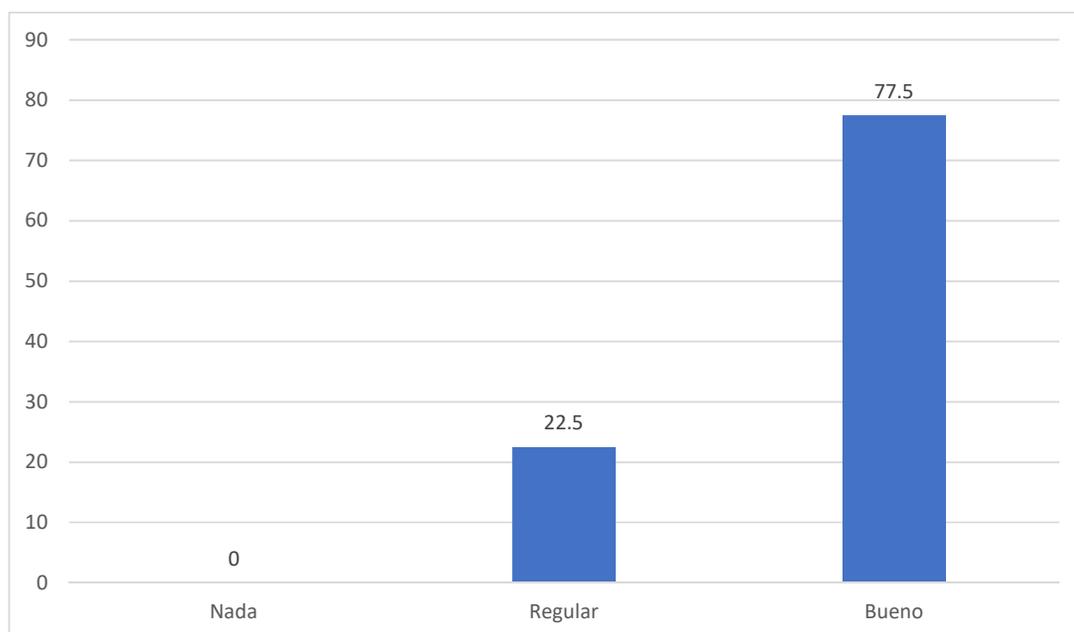
Tabla 11. Percepción sobre la GTH según las enfermeras de SOP- INEN en 2022

GTH	Pacientes	Porcentaje
Nada	0	0,0
Regular	18	22,5
Buena	62	77,5
Total	80	100,0

Fuente: BD SPSS, 2022

Se entiende que la GTH constituye un conjunto de procesos diseñados para atraer, retener, motivar y desarrollar a las enfermeras que son seleccionadas para laborar en una institución ya sea pública o privada. Respecto a los resultados, al realizar el estudio, se tiene a un 77,5% de enfermeras aseguran que la GTH en la institución es buena, mientras que solo el 22,5% de enfermeras señalaron que existe regular gestión respecto al talento humano.

Figura 2. Percepción sobre la GTH según las enfermeras de SOP- INEN en 2022



Fuente: BD SPSS, 2022

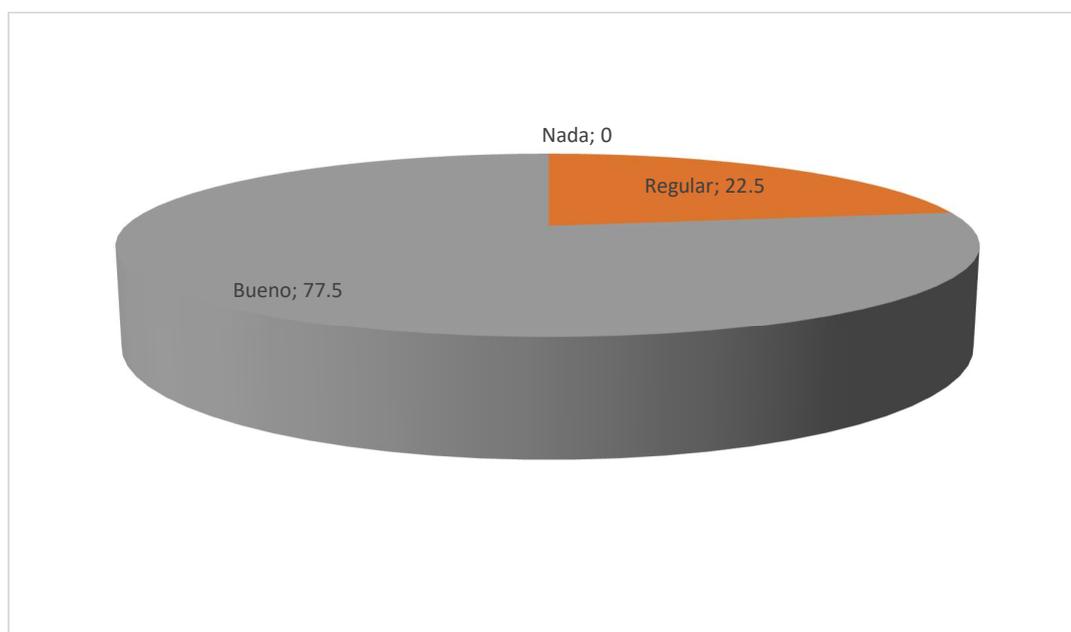
Tabla 12. Desempeño laboral según las enfermeras de SOP- INEN en 2022

Desempeño laboral	Pacientes	Porcentaje
Nada	0	0,0
Regular	7	8,8
Buena	73	91,3
Total	80	100,0

Fuente: BD SPSS, 2022

Luego de la selección y contrato de las enfermeras en el INEN, les toca ahora a estas mismas enfermeras sacar a relucir sus competencias profesionales y habilidades para brindar un adecuado servicio y en consecuencia contribuir con el servicio de calidad que la institución persigue y a decir del 91.3% de enfermeras afirmaron realizar un buen DL, mientras que un menor porcentaje, 8.8% considera estar realizando un regular trabajo.

Figura 3. *Desempeño laboral según las enfermeras de SOP- INEN en 2022*



Fuente: BD SPSS, 2022

Tabla 13. *Dimensiones de GTH en SOP- INEN en 2022*

GTH	Admisión de personas		Aplicación de personas		Compensación de persona		Desarrollo de personas		Mantenimiento de personas		Monitoreo de personas	
	Enf.	%	Enf.	%	Enf.	%	Enf.	%	Enf.	%	Enf.	%
Nada	2	2.5%	1	1.3%	13	16.3%	11	13.8%	0	0.0%	1	1.3%
Regular	3	3.8%	4	5.0%	34	42.5%	18	22.5%	8	10.0%	3	3.8%
Buena	75	93.8%	75	93.8%	33	41.3%	51	63.8%	72	90.0%	76	95.0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: BD SPSS, 2022

Toda institución pública con frecuencia realiza acciones que conllevan a la contratación de personal que cubra las necesidades o demandas de una determinada área y a partir de ahí empezar con su desarrollo profesional y personal. Lo mismo ocurre con las instituciones como el INEN donde el proceso de reclutamiento o admisión de enfermeras se realiza de manera pública con el fin de seleccionar a enfermeras capacitadas para cubrir ciertas plazas

de determinadas áreas como el área de SOP, que de acuerdo al 93.8% de enfermeras afirmaron haber pasado por el proceso de admisión de buena manera. Por otro lado, la aplicación de las enfermeras lleva consigo ya una experiencia teórica y práctica al cumplir con las calificaciones requeridas como lo señala el 93.8% de enfermeras de SOP del INEN. En lo que se refiere a la Compensación, el INEN en la RJ N° 412-2020-J/INEN señala que todo profesional que realice horas extras o día no programado debe ser compensado debidamente y de acuerdo a ley como lo afirma el 41.3% de enfermeras. En lo que respecta al desarrollo el 63.8% de las enfermeras afirmaron tener un buen desarrollo personal. El 90% de enfermeras señaló que la oficina de recursos humanos del INEN se encuentra realizando un buen trabajo en tratar de mantener al buen profesional y otro 95% afirmó que se les vienen monitoreando en sus labores.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se hizo uso de la Correlación de Spearman, debido a la naturaleza de los datos y escala de medición ordinal.

Hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La GTH no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

H₁: La GTH, tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN.

2. Grado de significancia $\alpha = 0.05$
3. Estadístico de prueba: Para la prueba de hipótesis planteada se utilizó la correlación de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Σd^2 : Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la variable GTH no se distribuye normalmente y la variable DL sigue una distribución normal (anexo 8), además estas variables se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Correlación Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 14. *Corr. entre las variables GTH y desempeño laboral*

		GTH	Desempeño
Rho de Spearman	GTH	Coef. de Corr.	1,000
		Probabilidad (dos colas)	.
		N	80
Desempeño	Desempeño	Coef. de Corr.	,658
		Probabilidad (dos colas)	,000
		N	80

Fuente: BD SPSS, 2022

5. Decisión estadística

Si $p < 0.05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia:

$p = ,000 < 0.05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.658$, indica que existe un moderado grado de relación de la GTH con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad 0,000 menor a alfa 0.05, permite rechazar la Ho. A un grado de confianza de 95%, se afirma que la GTH tiene una relación moderada con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La admisión de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H₁: La admisión de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Nivel de significancia $\alpha= 0.05$
3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$\sum d^2$: Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la dimensión *Admisión personas de la variable GTH* no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 15. *Corr. entre la dimensión Admisión personas y la variable desempeño laboral*

		Admisión personas	Desempeño
Rho de Spearman	Admisión personas	Coef. de Corr.	1,000
		Probabilidad (dos colas)	.
		N	80
	Desempeño	Coef. de Corr.	,247
		Probabilidad (dos colas)	,027
		N	80

Fuente: BD SPSS, 2022

5. Toma de decisión

Respecto a $Rho=0.247$, indica que existe baja relación de la Admisión personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022

La probabilidad 0.027, siendo menor a alfa 0.05, permite rechazar la H_0 . A un grado de confianza de 95%, se afirma que la Admisión personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : La aplicación de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H_1 : La aplicación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Grado de significancia $\alpha= 0.05$

3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Σd^2 : Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la dimensión *Aplicación de personas de la variable* GTH no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 16. *Corr. entre la dimensión Aplicación de personas y la variable desempeño laboral*

		Aplicación	Desempeño
Rho de Spearman	Aplicación	Coef. de Corr. 1,000	,398
		Probabilidad (dos colas) .	0,000255
	N	80	80
Desempeño	Desempeño	Coef. de Corr. ,398	1,000
		Probabilidad (dos colas) 0,000255	.
	N	80	80

Fuente: BD SPSS, 2022

5. Decisión estadística

Si $p < 0.05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia:

$p = 0,000255 < 0.05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.398$, indica que existe baja relación de la aplicación de personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad 0,000255, menor a alfa 0.05, permite rechazar la H_0 . A un grado de confianza de 95%, se afirma que la Aplicación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La compensación de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H₁: La compensación de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$\sum d^2$: Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la dimensión *compensación de personas* de la variable GTH no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 17. *Corr. entre la dimensión compensación de personas y la variable desempeño laboral*

		Compensación	Desempeño
Rho de Spearman	Compensación	Coef. de Corr. 1,000	,394
		Probabilidad (dos colas)	. 0,000295
		N	80 80
	Desempeño	Coef. de Corr. ,394	1,000

Probabilidad (dos colas)	0,000295	.
N	80	80

Fuente: BD SPSS, 2022

5. Decisión estadística

Si $p < 0.05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia:

$p = 0,000295 < 0.05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.394$, indica que existe un bajo grado de relación de la compensación de personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad 0,000295, menor a alfa 0.05, permite rechazar la H_0 . A un nivel de confianza de 95%, se afirma que la compensación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : El desarrollo de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H_1 : El desarrollo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$\sum d^2$: Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la dimensión *desarrollo de personas de la variable* GTH no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 18. *Corr. entre la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral*

		Desarrollo	Desempeño
Rho de Spearman	Desarrollo	Coef. de Corr.	1,000
		Probabilidad (dos colas)	.
		N	80
Desempeño	Desempeño	Coef. de Corr.	,504
		Probabilidad (dos colas)	0,000002
		N	80

Fuente: BD SPSS, 2022.

5. Decisión estadística

Si $p < 0.05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia:

$p = 0,000002 < 0.05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.504$, indica que existe un moderado grado de relación del desarrollo de personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad 0,000002, menor a alfa 0.05, permite rechazar la H_0 . A un nivel de confianza de 95%, se afirma que el desarrollo de personas tiene una moderada relación con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 5

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: El mantenimiento de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H₁: El mantenimiento de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$\sum d^2$: Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Los datos correspondientes a la dimensión *desarrollo de personas* de la variable GTH no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente. Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 19. *Corr. entre la dimensión mantenimiento de personas y la variable desempeño laboral*

		mantenimiento	Desempeño
Rho de Spearman	mantenimiento	Coef. de Corr.	1,000
		Probabilidad (dos colas)	.
		N	80
	Desempeño	Coef. de Corr.	,601
		Probabilidad (dos colas)	,000
			.

N	80	80
---	----	----

Fuente: BD SPSS, 2023

5. Decisión estadística

Si $p < 0.05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia: $p = ,0000 < 0.05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.601$, indica que existe un moderado grado de relación del mantenimiento de personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad ,000, menor a alfa 0.05, permite rechazar la H_0 . A un nivel de confianza de 95%, se afirma que el mantenimiento de personas tiene moderada relación con el DL de las enfermeras.

Hipótesis específica 6

1. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : El monitoreo de personas no tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

H_1 : El monitoreo de personas tiene relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN, 2022.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

3. Estadístico de prueba: Para la prueba de la hipótesis planteada se utilizó la Corr. de Spearman γ :

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$\sum d^2$: Diferencia de rangos al cuadrado

n : Muestra

Como los datos correspondientes a la dimensión *monitoreo de personas de la* variable GTH no se distribuye normalmente y la variable DL siguen una distribución normal (anexo 8), además estas se encuentran medidas ordinalmente.

Por tanto, al cumplir estos criterios, se eligió la Corr. Rho de Spearman.

4. Lectura de error

Tabla 20. *Corr. entre la dimensión monitoreo de personas y la variable desempeño laboral.*

		Monitoreo	Desempeño
Rho de Spearman	Monitoreo	Coef. de Corr.	1,000
		Probabilidad (dos colas)	.
		N	80
	Desempeño	Coef. de Corr.	,255*
		Probabilidad (dos colas)	,022
		N	80

Fuente: BD SPSS, 2022.

5. Decisión estadística

Si $p < 0,05$, rechazar la H_0 , caso contrario aceptar la H_0 . En consecuencia: $p = 0,022 < 0,05$, se rechaza la H_0

6. Toma de decisión

Respecto a $Rho = 0.255$, indica que existe un bajo grado de relación del monitoreo de personas con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022.

La probabilidad $3,3681E-11$, menor a alfa 0.05 , permite rechazar la H_0 . A un nivel de confianza de 95% , se afirma que el monitoreo de personas tiene baja relación con el DL de las enfermeras.

4.1.3. Discusión de resultados

1.- En general, el estudio logró demostrar que la GTH tiene una moderada relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, en 2022 ($Rho= 0.658$; $p<0.05$), resultado que comparte Campos y Torres (23) en el que también llega a concluir que existe una relación positiva y moderada entre la GTH y el DL del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo ($Rho= 0.433$; $p<0.05$). Los resultados muestran que, para el personal de Enfermería, muy al margen de la forma en que ha sido seleccionado por el departamento de recursos humanos del INEN y las políticas que éstas tiene hacia las enfermeras, en particular se está afectando no de manera significativa en su desempeño y que, al contrario de lo que se cree, el nivel de desempeño que realizan las enfermeras en su área de trabajo obedece simplemente a su propia motivación e inversión.

2. Dentro de los resultados relacionados con la primera hipótesis específica, la admisión de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022 ($Rho=0.247$; $p<0.05$). No obstante, de manera descriptiva el 93.8% de enfermeras consideró que solo la admisión de profesionales en enfermería ha sido bueno, pero en su conjunto con el DL ya muestra la baja relación. Los resultados descriptivos concuerdan con Baygorrea y Vargas (22) en el que señala que previo al proceso de selección del personal de enfermería se establecen altos puntajes para la selección y de esta manera se puede esperar que el personal pueda desempeñarse con un buen nivel. En todo caso con respecto a la admisión de personal, existe concordancia en alcanzar la mayor cantidad de puntos para acceder a una vacante. Por otro lado, en un estudio realizado en EEUU y México por Gómez (25) señala que para desarrollarse profesionalmente en EEUU, es necesario poseer habilidades

para equilibrar las actividades profesionales y familiares, de comunicación, interpersonales, imagen profesional y por último la experiencia, mientras que en México consideran que el nivel educativo, en primer lugar seguido de las habilidades de comunicación, apoyo familiar y las habilidades para equilibrar actividades profesionales y familiares constituyen la base para mejorar profesionalmente. En consecuencia, cada persona y en general las enfermeras que fueron seleccionadas a una vacante en el INEN y en otras partes del mundo muestran diversas expectativas o interés por desarrollarse profesionalmente cosa que no es difícil darse cuenta de ello desde el momento en que somete a las reglas de la admisión de profesionales en enfermería, pero todas apuntan a mejorar no solo profesionalmente, sino que esto va acompañado de mejoras salariales.

3.- Respecto al objetivo específico dos se determinó que la aplicación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP del INEN ($Rho=0.398$; $p<0.05$). Esta conclusión de alguna manera se acerca a lo obtenido por Campos y Torres (23) donde determinaron una moderada relación de la selección del personal con el DL de las enfermeras ($Rho= 0.627$; $p<0.05$). Al existir este nivel de tendencias, bajo o moderado, en cuanto a la aplicación o selección de un profesional en enfermería se puede deducir que existe poca rigurosidad en cuanto a lo que se quiere lograr del profesional de enfermería como por ejemplo su desempeño que por más que digan que es bueno, en la práctica no lo sea.

4.- El tercer objetivo se demostró al determinar que la compensación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras del INEN ($Rho=0.394$; $p<0.05$). El tipo de compensación que el INEN proporciona a los profesionales de enfermería

estaría afectando de manera limitada al desempeño, al no ser suficientes como lo señala el 58.8% de enfermeras, este resultado concuerda con el trabajo de García (21) al afirmar que “el salario no satisface a la mayoría de enfermeros”. Si bien es cierto que las compensaciones son una motivación para el trabajo, este no determina el buen DL como se aprecia en el nivel de relación de moderado a bajo obtenido en los estudios citados anteriormente.

5. El cuarto objetivo Desarrollo de personas, indudablemente el desarrollo personal y profesional, logra fomentar las destrezas y habilidades de las enfermeras, lo que se esperaría en un excelente DL, sin embargo, los datos resultaron en una moderada relación ($Rho=0.504$; $p<0.05$), para el caso específico de las enfermeras del INEN. Un resultado cercano es el obtenido en la investigación de Ríos (30) donde afirma que el personal de enfermería evaluado en el Hospital 1° de Octubre del ISSSTE, es competente porque reflexiona sobre la necesidad y el compromiso que tienen las enfermeras en el ámbito de la solución de problemas que se presentan diariamente en su actividad profesional lo que finalmente influye en su formación y desarrollo profesional. En general, el desarrollo personal y profesional se realiza por propia motivación por el deseo de superación y que no necesariamente la institución es quien facilita y contribuye con ese desarrollo.

6. El quinto objetivo, Mantenimiento de personas, el mantener a las personas en un puesto de trabajo es ofrecer las condiciones necesarias para la realización adecuada de sus labores, en el INEN los ambientes de trabajo garantizan la salud física y mental de las enfermeras, pero esta situación está relacionada de manera moderada con el DL ($Rho=0.601$; $p<0.05$). Es claro que existen otros factores, que en su

conjunto están contribuyendo con el desempeño de las enfermeras. Sobre la salud física y mental de las enfermeras un estudio realizado por Almudever y Pérez (24) afirman que las enfermeras por su trabajo están propensas a sufrir altas cargas mentales, por lo que las autoridades del hospital de manera conjunta con el sindicato modifiquen las condiciones laborales a fin de evitar efectos negativos en la salud mental y emocional, lo que al final también afectaría el DL de las enfermeras.

7.El sexto objetivo Monitoreo de personas. Las instituciones como el INEN anualmente realizan evaluaciones de desempeño del personal de salud y personal administrativo estas acciones de monitoreo tienen una baja relación con el desempeño de las enfermeras ($Rho=0.255$; $p<0.05$). Esto quiere decir, que el monitoreo del personal por diferentes medios es restringido probablemente a factores que no pueden controlar las autoridades del hospital y la oficina de RRHH por lo que la contribución al desempeño de las enfermeras es limitado y así lo confirma el estudio de Febré et al. (28) donde señala que para realizar un monitoreo de las enfermeras en cuanto a calidad del servicio que brinda es necesario planificar de manera sistemática, pero concuerda con otros autores que para monitorear ciertos indicadores, se presenta sesgos de selección, del observador, entre otros. Dicho de otro modo, es difícil realizar un monitoreo objetivo por la presencia de subjetividades empezando por los propios evaluadores, lo que puede explicar la baja relación con el DL.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1.- Como conclusión, los datos sometidos a contrastación permitieron determinar que la GTH tiene una relación moderada con el DL de las enfermeras, 2022. (Rho= 0.658). Asimismo, $p=,000<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si la GTH mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

2.- En relación al primer objetivo específico, se llegó a determinar que la Admisión de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022 (Rho= 0.247). Asimismo, $p=0,027<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si la admisión de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

3.- En consonancia con el segundo objetivo específico se ha logrado determinar que la Aplicación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP al INEN, 2022 (Rho= 0.398). Asimismo, $p=0,000255<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si la aplicación de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

4.- Como tercera conclusión se ha determinado que la compensación de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP al INEN, 2022 (Rho= 0.394). Asimismo, $p=0,000295<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si la compensación de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

5.- En respuesta al cuarto objetivo específico, se ha determinado que el desarrollo de personas tiene una moderada relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN, 2022 (Rho= 0.504). Asimismo, $p=0,000002<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si el desarrollo de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

6.- En respuesta al quinto objetivo específico, se ha determinado que el mantenimiento de personas tiene una moderada relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN 2022 (Rho= 0.601). Asimismo, $p=,000<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si el mantenimiento de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

7- La sexta conclusión obedece al sexto objetivo específico, en el que se ha logrado determinar que el monitoreo de personas tiene una baja relación con el DL de las enfermeras de SOP- INEN 2022 (Rho= 0.255). Asimismo, $p=0,022<0.05$, señala que existe una tendencia lineal, es decir, si el monitoreo de personas mejora entonces el DL de las enfermeras mejorará.

5.2. Recomendaciones

1.- Un aspecto a mejorar en el INEN en especial en la GTH y considerando que el personal constituye un activo intangible valioso para la institución, es lograr que las enfermeras en general alcance un alto desempeño empezando desde el reclutamiento hasta la retención de las mejores enfermeras y la mejor manera es incorporar, entre otras cosas, el uso de la tecnología en la evaluación y a su vez el uso de software que permitan ir más allá de lo descriptivo que facilite la captación de nuevos profesionales de la salud, en particular Enfermeras. Para ello, es necesario que el área de recursos humanos comprenda las causas por la que la enfermera rinde menos de lo esperado, luego debe fomentar la comunicación de manera clara, precisa y un buen ambiente de trabajo, así como la formación continua. Los resultados encontrados en el estudio y las recomendaciones formuladas al INEN, sobradamente se puede extrapolar a otros hospitales e Instituciones de salud.

2.- Después de haber aplicado a la vacante, convocado por el INEN, las enfermeras por lo general empiezan a preocuparse por el futuro laboral y el interés por el desarrollo profesional, por lo que se recomienda al personal de enfermería nuevo y no tan nuevo que definan claramente sus objetivos profesionales y personales en la institución que los alberga. Esta misma recomendación, también aplica para enfermeras que laboran en otros institutos, hospitales y centros de salud que brinden atención oncológica. No obstante, en ese camino por llegar a esos objetivos las enfermeras que laboran en los diversos sectores de salud tienen que tratar de aprender día a día pues la ciencia y la tecnología no se mantienen inmóviles, sobre todo en las ciencias de la salud, y lo que hoy se sabe mañana suele ser obsoleta o reemplazada por mejores técnicas o

procedimientos. En ese sentido, para lograr un desarrollo profesional es necesario lograr un adecuado aprendizaje y capacitaciones permanentes.

3.- Con la finalidad de lograr que las enfermeras, al aplicar a una vacante, cumplan con su rol docente, el departamento de enfermería de las diversas instituciones de salud, deben programar entre los cursos de capacitación, que anualmente realizan, un curso o charlas respecto al cuidado de personas desde la perspectiva humanista pero con un enfoque empírico, es decir, trabajar en las cualidades y requisitos que debe tener la enfermera para ganar la confianza y atención de los pacientes o familiares de tal manera que puedan afianzar el servicio que se les brinda.

4.- La evaluación que el INEN y otros hospitales realizan a las enfermeras, indudablemente forman parte de un plan de trabajo, contemplado para el periodo anual en el que se pone especial énfasis para lograr la acreditación de cada institución de salud. En ese sentido, las instituciones establecerán objetivos y la medición de avances para el logro de los estándares, si bien es cierto en el INEN y en hospitales similares no existen bonos por el buen trabajo realizado, si se compensa a aquellas enfermeras que realizan horas extras. Sin embargo, se debe evaluar la aplicación de compensaciones económicas a la puntualidad, a la mejor enfermera elegido por los mismos pacientes, es decir, establecer los mecanismos que motiven a las enfermeras a dar lo mejor de sí.

5.- El desarrollo del personal viene de la mano con la formación integral de las enfermeras en centro quirúrgico, en tal sentido, el departamento de enfermería debe considerar incluir en el plan operativo de cada institución hospitalaria programas que contribuyan a desarrollar las habilidades, capacidades y valores de las enfermeras que

favorezcan su trayectoria profesional y personal, sino lo hace, lamentablemente cada enfermera tendrá que sacrificar sus ingresos mensuales para capacitarse y poder crecer profesionalmente como parte de su formación profesional.

6.- Para lograr mantener o retener al profesional capaz en las instituciones de salud, las autoridades competentes deben proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, es esencial que las enfermeras trabajen en un ambiente que promueva la seguridad y la salud. Esto incluye proporcionar equipos y recursos adecuados para que puedan realizar su trabajo de manera segura y efectiva, por lo que es necesario considerar en el presupuesto anual lo señalado anteriormente.

7.- El monitoreo de las enfermeras en su puesto de trabajo puede ser una herramienta útil para mejorar su DL. Para ello, el departamento de enfermería, en coordinación con la oficina de recursos humanos de los hospitales debería establecer objetivos claros y medibles para el desempeño de las enfermeras. Esto puede incluir indicadores de calidad de atención al paciente, como la satisfacción del paciente, la tasa de reingreso o la tasa de complicaciones, uso de instrumentos quirúrgicos, medicamentos, entre otros.

REFERENCIAS

1. Obando Changuán MP. Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinerg* [Internet]. 2020;11(2):166. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
2. Matabanchoy-Tulcán SM, Álvarez-Pabón KM, Riobamba-Jiménez OD. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. salud* [Internet]. 2019 [citado el 25 de septiembre de 2022];21(2):176–87. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176
3. Baruffati, A. Tendencias y estadísticas de RR. HH. en 2023: La lista definitiva [Internet]. [Consultado el 25 febrero de 2023]. Disponible en: <https://blog.gitnux.com/es/hr-statistics/>
4. Padilla D. 30 estadísticas de Recursos Humanos que debes conocer [Internet]. Kenjo.io. Kenjo GmbH; 2020 [citado el 13 de junio de 2023]. Disponible en: <https://blog.kenjo.io/es/30-estadisticas-de-recursos-humanos>
5. Zayas Barreras, I. La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones [Internet]. 2020. 7(14). Disponible en: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/208/412/1025>
6. Lira, Carolina. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería, *Revista más Vita*. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
7. Bautista-Rodríguez, LM; Jiménez, SJ y Meza, JJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y*

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>

8. Salazar López, L. Desempeño laboral de las enfermeras(os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. Valencia Estado Carabobo. [Tesis de Posgrado]. Carabobo: Universidad de Carabobo; 2016. Disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>
9. INEGI (10 D EMAYO DE 2022). Estadísticas a propósito del día internacional de la enfermeira. Comunicado de prensa num. 254/22. [Internet]. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf
10. ManpowerGroup. Los empleadores en el Perú planean aumentar la contratación durante el 3Q 2023 [Sede web]. Perú. https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/2d4a0ed7-88e7-4b8c-bb64-0c80674f2a1c/MPG_MEOS_Report_Q3_2023_espa%C3%B1ol.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-2d4a0ed7-88e7-4b8c-bb64-0c80674f2a1c-oyNHo67
11. Perú EY. EY Perú: 48% de ejecutivos reconoce la dificultad para contratar y retener personal [Internet]. EY. 2020 [citado el 10 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.ey.com/es_pe/news/2020/01/ey-peru--48--de-ejecutivos-reconoce-la-dificultad-para-contratar
12. Travezaño Aguilar, SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020 [Tesis de Pregrado]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en:

<http://repositorio.autonoma.deica.edu.pe/bitstream/autonoma.deica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%20C3%B1o%20Aguilar.pdf>

13. López Marticorena IMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
14. Capacitación de Recursos. Indicadores anuales de Gestión. [Internet]. [Consultado el 13 de abril de 2021]. Disponible en: <https://portal.inen.sld.pe/indicadores-anuales-de-gestion-produccion-hospitalaria-2/>
15. Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). INEN obtiene máxima categorización en nivel de atención que otorga el ministerio de salud; 2019. <https://portal.inen.sld.pe/inen-obtiene-maxima-categorizacion-en-nivel-de-atencion-que-otorga-el-ministerio-de-salud/#:~:text=%2D%20El%20Instituto%20Nacional%20de%20Enfermedades,el%20acto%20protocolar%2C%20el%20Dr.>
16. Core Global Partners. ¿Qué es la gestión del talento humano? [Internet]. [Consultado 13 de abril de 2021]. Disponible en: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
17. Fernández-Bedoya, V.H. Tipos de justificación en la investigación científica. Espiritu Emprendedor TES. [Internet]. 2020. [Consultado 2021 abril 13]; 4(3). Disponible en <file:///C:/Users/LUIS/Downloads/207-Texto%20del%20artículo-713-2-10-20200717.pdf>
18. Crisóstomo Salvatierra, MR. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal Asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018 [Tesis de Maestría]. Huacho: Universidad Nacional de Huancayo; 2019.

Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

19. Rojas Reyes, RR y Vilchez Paz, SB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%20C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
20. Ñaupari Yupari, KV. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018 [Tesis de Maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. García, M. Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID-19 en un hospital público, Lima – Provincias, 2020. [Tesis de Doctorado]. Lima: Universidad César Vallejo. 2021 Disponible en
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56565/Garcia_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Baygorrea, I. y Vargas, J. Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de Los Olivos, 2018. Universidad Nacional de Callao. Maestría en gerencia en Salud [Internet]. [citado el 17 de diciembre de 2022]. Disponible en:
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3825/BAYGORREA%](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3825/BAYGORREA%20I.%20VARGAS%20J.%20PROCESO%20DE%20SELECCION%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERÍA%20EN%20EL%20SERVICIO%20DE%20EMERGENCIA%20Y%20CUIDADOS%20INTENSIVOS%20DEL%20HOSPITAL%20MUNICIPAL%20DE%20LOS%20OLIVOS%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

20CUSIHUALLPA%20Y%20VARGAS%20CALLA%20c3%91AUPA_POSGRADO
_2019-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Campos L. y Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. [Tesis de maestría]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
24. Almudever L. y Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral [Internet]. Isciii.es. [citado el 1 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>.
25. Gómez M., Manuel S. Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. Contaduría y Administración. [Internet]. 2009. [citado el 17 de diciembre de 2022]. 232, 109-130. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n232/n232a6.pdf>.
26. Alava Loor, MA. y Gómez Valverde, KA. Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección [Tesis de Maestría]. Guayaquil: Universidad Católica de Guayaquil; 2016. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>.
27. Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos Campos N, Almanza-Payares R, Chavarro-Medina M, Goenaga-Jiménez E, Arboleda-Posada G. Gestión del talento humano en salud

- pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2016; [Internet]. [Consultado 2021 abril 20]; 15(30): 108-125. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
28. Febré N, Mondaca-Gómez K, Méndez-Celis P, Badilla-Morales V, Soto-Parada P, Ivanovic P, et al. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Rev médica Clín Las Condes [Internet]. 2018 [citado el 2 de febrero de 2023];29(3):278–87. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864018300567?token=B1EB2E67FF8697ADADC8F1DAAF38C132F27A221934C49F5BDBFB59167F777791488AE0130B123655FAF083109149535&originRegion=us-east-1&originCreation=20230502012306>,
29. Agudelo-Calderón, CA.; García-Ubaque, JC; Robledo-Martínez, R.; García-Ubaque, CA. y Vaca, ML. Caracterización de la formación y desempeño del talento humano que labora en Salud Ambiental en Colombia. Rev. salud pública. [Internet]. [consultado 2021 abril 20]; 17 (4): 552-564. Disponible en <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/54107/54005>
30. Ríos L. Evaluación del desempeño vasado en competencias al profesional de enfermería. [Tesis de maestría]. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2011. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
31. La Real Academia Española de La Lengua – RAE. Talento. 22ª ed. Madrid: España Calpe S.A.; 2016.
32. Jericó, P. La nueva gestión del talento: construyendo compromiso. 1ª ed. Actualizada. Madrid: Prentice Hall; 2018. p. 11

33. Chiavenato, I. Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones, España: McGraw Hill; 2020, p. 6
34. Hidalgo, M. Formulación, mejoramiento e implementación de procedimientos y procesos para el área de recursos humanos de la empresa servicios y trabajos forestales SETRAFOR CIA. LTDA. [Internet]. Quito: Escuela Politécnica del Ejército; 2010. [Consultado el 13 de abril de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/1945>
35. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 2ª ed. España: McGraw Hill; 2017. pp. 17-18
36. Douglas McGregor. An uneasy look at performance appraisal. Estados Unidos: Harvard Business Review, Estados Unidos; 2016. pp. 133-134
37. Ministerio de Salud [Internet]. Gob.pe. [cited 2022 Sep 26]. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/235756-1357-2018-minsa>
38. Aprueba norma general administrativa N° 19, “Gestión del cuidado de enfermería para la atención cerrada” [Internet]. Wordpress.com. [cited el 2 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://enfermeriachl.files.wordpress.com/2018/11/resolucion-nc2b0-1127-norma-nc2b0-19.pdf>
39. Álvarez Sintés. Medicina General Integral. Salud y Medicina. La Habana: Ciencias Médicas; 2008.
40. Suasto, W., Balseiro, L., Jiménez, I. Hernández, A. Chaparro, A. y Adán, J. Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. Enfermería Neurológica. [Internet]. [consultado 2023, setiembre 02]; Disponible en: <https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>

41. Díaz, E.M., Gattas, E.S., López, J.C. y Tapia, E.A. Enfermería oncológica: estándares de seguridad en el manejo del paciente oncológico. *Revista Médica Clínica Las Condes*. [Internet]. 2013. [consultado 2023, setiembre 02]; 24(4): 694-704. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-enfermeria-oncologica-estandares-seguridad-el-S0716864013702098>
42. Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. *Las organizaciones: comportamiento, estructura y proceso*. 8ª ed. Actualizada. Estados Unidos: McGraw-Hill/Irwin; 2018.
43. Stoner, J. *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana; 2018. p. 510
44. Tiffin, J. y McCormick, E. *Psicología industrial*. México: Diana S.A.; 2015, pp. 69-70
45. Ary, D., Jacobs y Razabieh. *Introducción a la investigación pedagógica*. 2ª ed. México: McGraw-Hill; 2020.
46. El papel de la Enfermería en el Bloque Quirúrgico [Internet]. *Revista-portalesmedicos.com*. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*; 2017 [citado el 2 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/papel-enfermeria-bloque-quirurgico/>
47. *La Teoría de Peplau en Enfermería: Guía Completa para una Práctica Profesional Exitosa* [Internet]. Teoría en línea. *Teoria Online*; 2023 [citado el 2 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://teoriaonline.com/teoria-peplau-enfermeria/>
48. Sánchez, F. *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*. 2019. 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
49. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A., 2018.

50. Carrasco, S. Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos; 2014.
51. De Cenzo, DA. y Robbins, S. Human Resource Management. 2ª ed. Nueva York: John Wiley y Sons; 2018
52. Bautista R., Cienfuegos, R. Aguilar, E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Internet]. 2020. [citado el 2 de septiembre de 2023]; 7(1). 109-121. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
53. López-Roldán P, Fachelli S. ME [Internet]. Uab.cat. [Consultado el 22 de setiembre 2022] Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
54. ¿Qué es una encuesta? [Internet]. México. 2021. [Consultado el 13 de abril de 2021]. Disponible en: https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#que_es_encuesta
55. ¿Qué es un cuestionario? [Internet]. México. 2021. [Consultado el 13 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>
56. Sánchez, J., Aguilera, J. y castillo, R. Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. [Internet]. 2011. [Consultado el 13 de abril de 2021]; 8(16), 1870-1477. Disponible en: <https://odiseo.com.mx/articulos/guia-tecnica-para-la-construccion-de-escalas-de-actitud/>
57. Ecurra Mayaute L. Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. PSICO [Internet]. 1 [citado 13ago.2022]; 6(1-2): 103-11. Available from: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
58. Boluarte, A. y Tamari, K. Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. Revista de Psicología. [Internet]. 2017. [Consultado

el 13 de abril de 2021]; 35(2), 617-642. Disponible en:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/issue/view/1424>

59. Tuapanta, J, Duque, M. y Mena, A. Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. Revista mktDescubre. [Internet]. .2017. [Consultado el 14 de abril de 2021]; 10, 37-48. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Metodología	Variable 1	Dimensiones
¿Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?	Establecer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.	La Gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas	Población: 80 Enfermeras especialistas de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Muestra: 80 Enfermeras	Gestión del talento humano	-Admisión de personas -Aplicación de personas -Compensación de personas -Desarrollo de personas -Mantenimiento de personas -Monitoreo de personas
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Variable 2	Dimensiones
1. ¿Existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022? 2. ¿Existe relación entre la aplicación de personas y el	1. Determinar la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. 2. Determinar la relación entre la aplicación de	1. La admisión de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. 2. La aplicación de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: aplicada	Desempeño laboral	-Interés por el desarrollo profesional -Misión pedagógica -Formación integral -Planificar -Evaluación

<p>desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?</p> <p>4. ¿Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?</p> <p>5. ¿Existe relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto</p>	<p>personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>3. Determinar la relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>4. Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>5. Determinar la relación entre mantenimiento de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto</p>	<p>SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>3. La compensación de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>4. El desarrollo de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>5. El desarrollo de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>6. El monitoreo de personas tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p>	<p>Diseño no experimental de corte Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p>		
---	--	---	--	--	--

<p>Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?</p> <p>6. ¿Existe relación entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2022?</p>	<p>Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p> <p>6. Determinar la relación entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral de las enfermeras de SOP del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.</p>				
--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable

Variable 1: Gestión del talento humano

La Gestión del talento humano comprende los siguientes rangos: 0-31=Nada, 32-43=Regular, 44-57=Bueno. Asimismo, los rangos para cada dimensión se establecen en la cuarta columna, Escala valorativa (niveles o rangos) de la siguiente tabla

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de personas	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12

5.- Mantenimiento de personas	Disciplina	Ordinal	Nada : 0 - 9
	Higiene, seguridad y calidad de vida		Regular : 10-13
	Relaciones con los sindicatos		Buena : 14-18
6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral comprende los siguientes rangos: 0-29=Nada, 30-41=Regular, 42-54=Bueno. Asimismo, los rangos para cada dimensión se establecen en la cuarta columna Escala valorativa (niveles o rangos) de la siguiente tabla.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica del profesional	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relación con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18

Formación integral	Conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar Conoce sus funciones	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado como especialista Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para medir la Gestión del talento humano

Instrucciones: De antemano se agradece por su participación al contestar este cuestionario anónimo, el cual le tomará 20 min como máximo y que tiene como fin describir el comportamiento de la Gestión del talento humano en la Institución. (es importante que conteste todas; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo). Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

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

I.- Datos generales:

Edad: a) 18-29 () b) 30-59 () 60 a más años ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado Civil soltera () casado () conviviente ()

II.- Datos específicos

Gestión del talento humano	Buena	Regular	Nada
	3	2	1
Admisión de personas			
1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.			
2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto.			
Aplicación de personas			
3.- Existe especificación del contenido del cargo.			
4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.			
Compensación de personas			

5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.			
6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.			
7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución.			
Desarrollo de personas			
8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.			
9.- Participo de programas de desarrollo profesional			
10.- Participo de programas de desarrollo personal.			
11.- Participo en programas de comunicación interna.			
Mantenimiento de personas			
12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral .			
13.- Mantengo la disciplina laboral.			
14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.			
15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.			
16.- Em términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.			
17.- Mantengo buenas relaciones con el sindicato de enfermeras.			
Monitoreo de personas			
18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.			
19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución.			

RANGO DE VALORES

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El instrumento para medir el Talento Humano está compuesto por 19 ítems o proposiciones, los mismos que contienen los siguientes rangos de medición:

	Nada	Regular	Buena
Desempeño laboral	31 o menos	32 - 43	44 - 57
Admisión de personas	2 o menos	3-4	5-6
Aplicación de personas	2 o menos	3-4	5-6
Compensación de personas	4 o menos	5 - 6	7 -9
Desarrollo de personas	6 o menos	7 – 8	9 -12
Mantenimiento de personas	9 o menos	10 - 13	14 - 18
Monitoreo de personas	4 o menos	5 - 6	7 -9

Cuestionario para medir el Desempeño laboral

Instrucciones: De antemano se agradece por su participación al contestar este cuestionario anónimo, el cual le tomará 20 min como máximo y que tiene como fin describir el comportamiento de la Gestión del talento humano en la Institución. (es importante que conteste todas; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo). Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

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

I.- Datos generales:

Edad: a) 18-29 () b) 30-59 () 60 a más años ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado Civil: casada () soltera () conviviente ()

II Datos específicos:

Desempeño laboral	Buena	Regular	Nada
	3	2	1
Interés por el desarrollo profesional			
1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.			
2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.			
3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.			
4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas).			
Misión pedagógica			
5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.			
6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.			
7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.			
8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.			
9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.			
10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución.			
Formación integral			
11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en mi especialidad.			
12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.			
13.- Conozco mis funciones dentro del servicio.			
Planificar			
14.- Todos mis datos se encuentran actualizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Institución.			

15.- Mi perfil de egresado como especialista es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre todo el servicio donde laboro.			
16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera.			
Evaluación			
17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.			
18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces.			

RANGO DE VALORES

DESEMPEÑO LABORAL

El instrumento para medir el desempeño laboral está compuesto por 18 ítems o proposiciones, los mismos que contienen los siguientes rangos de medición:

	Nada	Regular	Buena
Desempeño laboral	29 o menos	30 - 41	42-54
Interés por el desarrollo profesional	6 o menos	7 - 8	9 - 12
Misión pedagógica	4 o menos	5 -6	7 - 9
Formación integral	4 o menos	5 -6	7 - 9
Planificar	4 o menos	5 -6	7 - 9
Evaluación	2 o menos	3-4	5 - 6

Anexo 3. Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Jaqueline Elizabeth Palomino Cossío

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión de Salud.

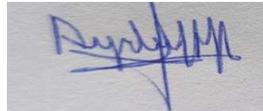
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión del talento Humano.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HERMOZA RIOFANO, AYDEE SKYO

DNI N° 20053698

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del talento humano

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Dimensiones de las variables:

1.- Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2.- Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño

3.- Compensación de las personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales

4.- Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5.- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

6.- Evaluación de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Variable 2: Desempeño laboral

Evaluar del desempeño laboral, tienen diversos beneficios los cuales presenta de la siguiente manera Interés por el desarrollo profesional, Misión pedagógica, formación integral, Planificar y Evaluación.

Dimensiones de las variables:

1.- Interés por el desarrollo profesional: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento y oportunidades de desarrollo profesional, los talentos se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del empleado. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la organización y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2.- Misión pedagógica: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.- Formación integral: En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, aprendizajes de los profesionales, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

4.- Planificar: Supone actividades como el diagnóstico de la situación de los empleados, la ambientación de las áreas, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

5.- Evaluación: La dirección y la supervisión evalúan al profesional, la evaluación del empleado y la eficacia de su desempeño en el área que le corresponde.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de personas	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12

5.- Mantenimiento de personas	Disciplina	Ordinal	Nada : 0 - 9
	Higiene, seguridad y calidad de vida		Regular : 10-13
	Relaciones con los sindicatos		Buena : 14-18
6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica del profesional	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relacion con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18
Formación integral	Conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9

	Conoce sus funciones		
Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado como especialista Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Gestión del talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.	X		X		X		
2	2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
3	3.- Existe especificación del contenido del cargo.	X		X		X		
4	4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.	X		X		X		
6	6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.	X		X		X		
7	7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas	X		X		X		
8	8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.	X		X		X		
9	9.- Participo de programas de desarrollo profesional	X		X		X		
10	10.- Participo de programas de desarrollo personal.	X		X		X		

11	11.- Participo en programas de comunicación interna	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral	X		X		X		
13	13.- Mantengo la disciplina laboral.	X		X		X		
14	14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.	X		X		X		
15	15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.	X		X		X		
16	16.- En términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.	X		X		X		
17	17.- Mantengo buenas relaciones con la asociación de enfermeras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.	X		X		X		
19	19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución	X		X		X		

	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.	X		X		X		
2	2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.	X		X		X		

3	3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.	X		X		X		
4	4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Misión pedagógica del profesional de Enfermería	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.	X		X		X		
6	6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.	X		X		X		
7	7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.	X		X		X		
9	9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.	X		X		X		
10	10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Formación integral de los profesionales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en Enfermería.	X		X		X		
12	12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.	X		X		X		
13	13.- Conozco mis funciones dentro del servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No	
14	14.- Todos mis datos se encuentran en la dirección de Recursos Humanos de la Institución	X		X		X		
15	15.- Mi perfil de egresado como profesional de Enfermería es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre	X		X		X		

	todo el servicio donde laboro						
16	16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No
17	17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.	X		X		X	
18	18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ps. Jakeline Elizabeth Palomino Cossio

DNI: 20053914

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública

Correo electrónico: jpalominocossio@gamil.com

20.de Setiembre del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor:

Crisóstomo Paquiyauri, Yony

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión de Salud.

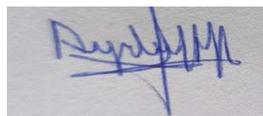
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión del talento Humano.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HERMOZA RIOFANO, AYDEE SKYO

DNI N° 20053698

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del talento humano

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Dimensiones de las variables:

1.- Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2.- Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño

3.- Compensación de las personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

4.- Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5.- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

5.- Evaluación de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Variable 2: Desempeño laboral

Evaluar del desempeño laboral, tienen diversos beneficios los cuales presenta de la siguiente manera Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, Nivel de la misión pedagógica del profesional de Enfermería, Nivel de formación integral, Planificar y Evaluación.

Dimensiones de las variables:

1.- Interés por el desarrollo profesional: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento y oportunidades de desarrollo profesional, los talentos se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del empleado. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la organización y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2.- Misión pedagógica: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.- Formación integral: En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, aprendizajes de los profesionales, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

4.- Planificar: Supone actividades como el diagnóstico de la situación de los empleados, la ambientación de las áreas, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

5.- Evaluación: La dirección y la supervisión evalúan al profesional, la evaluación del empleado y la eficacia de su desempeño en el área que le corresponde.

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Bueno : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de personas	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12
5.- Mantenimiento de personas	Disciplina Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14–18

6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relacion con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18
Formación integral	Nivel de conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9

	Conoce sus funciones		
Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado de enfermería Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Gestión del talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.	X		X		X		
2	2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
3	3.- Existe especificación del contenido del cargo.	X		X		X		
4	4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.	X		X		X		
6	6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.	X		X		X		
7	7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas	X		X		X		
8	8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.	X		X		X		
9	9.- Participo de programas de desarrollo profesional	X		X		X		
10	10.- Participo de programas de desarrollo personal.	X		X		X		

JAP

11	11.- Participo en programas de comunicación interna						
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de personas	Si	No	Si	No	Si	No
12	12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral	X		X		X	
13	13.- Mantengo la disciplina laboral.	X		X		X	
14	14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.	X		X		X	
15	15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.	X		X		X	
16	16.- En términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.	X		X		X	
17	17.- Mantengo buenas relaciones con la asociación de enfermeras.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo de personas	Si	No	Si	No	Si	No
18	18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.	X		X		X	
19	19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución	X		X		X	

	VARIABLE 2: Desempeño laboral						
	DIMENSIÓN 1: Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No
1	1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.	X		X		X	
2	2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.	X		X		X	



3	3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.	X		X		X	
4	4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Misión pedagógica del profesional de Enfermería	Si	No	Si	No	Si	No
5	5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.	X		X		X	
6	6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.	X		X		X	
7	7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.	X		X		X	
8	8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.	X		X		X	
9	9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.	X		X		X	
10	10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Formación integral de los profesionales	Si	No	Si	No	Si	No
11	11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en Enfermería.	X		X		X	
12	12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.	X		X		X	
13	13.- Conozco mis funciones dentro del servicio	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No
14	14.- Todos mis datos se encuentran en la dirección de Recursos Humanos de la Institución	X		X		X	
15	15.- Mi perfil de egresado como profesional de Enfermería es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre	X		X		X	

	todo el servicio donde laboro						
16	16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No
17	17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.	X		X		X	
18	18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISÓSTOMO PAQUIYAURI, YONY

DNI: 28298274

Especialidad del validador: LICENCIADO EN ENFERMERÍA, MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA, MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Correo electrónico: yonycp@20hotmail.com

29 de octubre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

lic. Crisóstomo Paquiyaury Yony
Mg. en Gestión Pública
Mg. en Administración de la Educación
DNI N° 28298274



CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor:
Carlos Alfonso Monja Manosalva

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión de Salud.

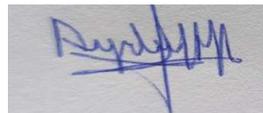
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión del talento Humano

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HERMOZA RIOFANO, AYDEE SKYO
DNI N° 20053698

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del talento humano

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Dimensiones de las variables:

1.- Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2.- Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

3.- Compensación de personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

4.- Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5.- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

5.- Evaluación de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Variable 2: Desempeño laboral

Evaluar del desempeño laboral, tienen diversos beneficios los cuales presenta de la siguiente manera Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, Nivel de la misión pedagógica del profesional de Enfermería, Nivel de formación integral, Planificar y Evaluación.

Dimensiones de las variables:

1.- Interés por el desarrollo profesional: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento y oportunidades de desarrollo profesional, los talentos se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del empleado. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la organización y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2.- Misión pedagógica del profesional de Enfermería: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.- Formación integral: En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, aprendizajes de los profesionales, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

4.- Planificar: Supone actividades como el diagnóstico de la situación de los empleados, la ambientación de las áreas, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

5.- Evaluación: La dirección y la supervisión evalúan al profesional, la evaluación del empleado y la eficacia de su desempeño en el área que le corresponde.

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de persona	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12
5.- Mantenimiento de personas	Disciplina Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular :10-13 Buena :14-18

6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relacione con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18
Formación integral	Nivel de conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar Conoce sus funciones	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9

Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado de enfermería Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NATIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS 2020

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Gestión del talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.	X		X		X		
2	2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
3	3.- Existe especificación del contenido del cargo.	X		X		X		
4	4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.	X		X		X		
6	6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.	X		X		X		
7	7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas	X		X		X		
8	8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.	X		X		X		
9	9.- Participo de programas de desarrollo profesional	X		X		X		

10	10.- Participo de programas de desarrollo personal.	X		X		X		
11	11.- Participo en programas de comunicación interna							
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral	X		X		X		
13	13.- Mantengo la disciplina laboral.	X		X		X		
14	14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.	X		X		X		
15	15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.	X		X		X		
16	16.- En términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.	X		X		X		
17	17.- Mantengo buenas relaciones con la asociación de enfermeras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.	X		X		X		
19	19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución	X		X		X		

VARIABLE 2: Desempeño laboral							
DIMENSIÓN 1: Interés por el desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
1	1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.	X		X		X	
2	2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.	X		X		X	
3	3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.	X		X			X
4	4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas)	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Misión pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No
5	5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.	X		X		X	
6	6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.	X		X		X	
7	7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.	X		X		X	
8	8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.	X		X		X	
9	9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.	X		X		X	
10	10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución	X		X		X	

	DIMENSIÓN 3: Formación integral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en mi especialidad.	X		X		X		
12	12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.	X		X		X		
13	13.- Conozco mis funciones dentro del servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No	
14	14.- Todos mis datos se encuentran actualizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Institución	X		X		X		
15	15.- Mi perfil de egresado como especialista es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre todo el servicio donde laboro	X		X		X		
16	16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.	X		X		X		
18	18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia Valida

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marija Manosa/ra, Carlos Alfonso

DNI: 16648782

Especialidad del validador: Consultor e investigador

18 de Set del 2020

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Pedro Deza Ruiz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión de Salud.

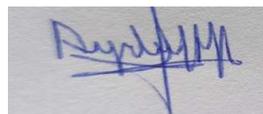
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión del talento Humano.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HERMOZA RIOFANO, AYDEE SKYO

DNI N° 20053698

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del talento humano

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Dimensiones de las variables:

1.- Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2.- Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño

3.- Compensación de las personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

4.- Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5.- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

5.- Evaluación de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Variable 2: Desempeño laboral

Evaluar del desempeño laboral, tienen diversos beneficios los cuales presenta de la siguiente

manera Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, Nivel de la misión pedagógica del profesional de Enfermería, Nivel de formación integral, Planificar y Evaluación.

Dimensiones de las variables:

1.- Interés por el desarrollo profesional: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento y oportunidades de desarrollo profesional, los talentos se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del empleado. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la organización y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2.- Misión pedagógica: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.- Formación integral: En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, aprendizajes de los profesionales, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

4.- Planificar: Supone actividades como el diagnóstico de la situación de los empleados, la ambientación de las áreas, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

5.- Evaluación: La dirección y la supervisión evalúan al profesional, la evaluación del empleado y la eficacia de su desempeño en el área que le corresponde.

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de persona	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12
5.- Mantenimiento de personas	Disciplina Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14–18

6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relacione con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18
Formación integral	Nivel de conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9

	Conoce sus funciones		
Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado de enfermería Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NATIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Gestión del talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.	X		X		X		
2	2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
3	3.- Existe especificación del contenido del cargo.	X		X		X		
4	4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compensación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.	X		X		X		
6	6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.	X		X		X		
7	7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas	X		X		X		
8	8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.	X		X		X		
9	9.- Participo de programas de desarrollo profesional	X		X		X		
10	10.- Participo de programas de desarrollo personal.	X		X		X		

11	11.- Participo en programas de comunicación interna						
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de personas	Si	No	Si	No	Si	No
12	12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral	X		X		X	
13	13.- Mantengo la disciplina laboral.	X		X		X	
14	14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.	X		X		X	
15	15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.	X		X		X	
16	16.- En términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.	X		X		X	
17	17.- Mantengo buenas relaciones con la asociación de enfermeras.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo de personas	Si	No	Si	No	Si	No
18	18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.	X		X		X	
19	19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución	X		X		X	

	VARIABLE 2: Desempeño laboral						
	DIMENSIÓN 1: Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No
1	1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.	X		X		X	
2	2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.	X		X		X	

3	3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.	X		X		X	
4	4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Misión pedagógica del profesional de Enfermería	Si	No	Si	No	Si	No
5	5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.	X		X		X	
6	6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.	X		X		X	
7	7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.	X		X		X	
8	8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.	X		X		X	
9	9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.	X		X		X	
10	10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Formación integral de los profesionales	Si	No	Si	No	Si	No
11	11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en Enfermería.	X		X		X	
12	12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.	X		X		X	
13	13.- Conozco mis funciones dentro del servicio	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No
14	14.- Todos mis datos se encuentran en la dirección de Recursos Humanos de la Institución	X		X		X	
15	15.- Mi perfil de egresado como profesional de Enfermería es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre	X		X		X	

	todo el servicio donde laboro						
16	16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No
17	17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.	X		X		X	
18	18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEDRO ENRIQUE DEZA RUIZ

DNI: 29628893

Especialidad del validador: MEDICO NEUROCIRUJANO, MAGISTER EN GESTION PUBLICA Y AUDITOR MEDICO

Correo electrónico: dezaruiz@yahoo.es

13.de Abril del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Medico Neurocirujano
Mg en Gestion Publica
Auditor Medico
DNI 29628893

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:
Luis Javier Bazán Tanchiva

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión de Salud.

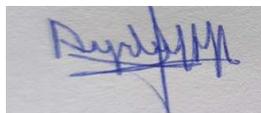
El título nombre de mi proyecto de investigación es: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión del talento Humano

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HERMOZA RIOFANO, AYDEE SKYO
DNI N° 20053698

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del talento humano

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Dimensiones de las variables:

1.- Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2.- Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

3.- Compensación de las personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

4.- Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5.- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

5.- Monitoreo de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Variable 2: Desempeño laboral

Evaluar del desempeño laboral, tienen diversos beneficios los cuales presenta de la siguiente manera Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, Nivel de la misión pedagógica del profesional de Enfermería, Nivel de formación integral, Planificar y Evaluación.

Dimensiones de las variables:

1.- Interés por el desarrollo profesional: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento y oportunidades de desarrollo profesional, los talentos se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del empleado. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la organización y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2.- Misión pedagógica del profesional de Enfermería: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3.- Formación integral: En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, aprendizajes de los profesionales, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

4.- Planificar: Supone actividades como el diagnóstico de la situación de los empleados, la ambientación de las áreas, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

5.- Evaluación: La dirección y la supervisión evalúan al profesional, la evaluación del empleado y la eficacia de su desempeño en el área que le corresponde.

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
1.- Admisión de personas:	Reclutamiento Selección	Ordinal	Nada : 0 – 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
2.- Aplicación de personas	Diseño de cargos Descripción de cargos	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3-4 Buena : 5 - 6
3.- Compensación de persona	Remuneración Beneficios y Servicios	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
4.- Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 - 12
5.- Mantenimiento de personas	Disciplina Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Bueno : 14-18

6.- Monitoreo de personas	Bases de datos	Ordinal	Nada : 0 - 2
	Sistemas de información gerencial		Regular : 3- 4
			Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE**

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Interés por el desarrollo profesional	Metas establecidas Oportunidades de desarrollo Nivel de conocimiento Nivel de capacidades	Ordinal	Nada : 0 - 6 Regular : 7- 8 Buena : 9 -12
Misión pedagógica	Gestor de aprendizajes Orienta a otros profesionales Nivel de relacione con los colegas Contribuye en los proyectos de mejoramiento de la institución	Ordinal	Nada : 0 - 9 Regular : 10-13 Buena : 14-18
Formación integral	Nivel de conocimiento de su rol como profesional de enfermería Conoce las tareas a realizar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9

	Conoce sus funciones		
Planificar	Proporciona datos profesionales Existe congruencia del perfil del egresado de enfermería Dispone de recursos materiales para trabajar	Ordinal	Nada : 0 - 4 Regular : 5 - 6 Buena : 7 - 9
Evaluación	Frecuencia que es evaluado en desempeño laboral Nivel de eficacia en el área de trabajo	Ordinal	Nada : 0 - 2 Regular : 3 - 4 Buena : 5 - 6

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Gestión del talento humano							
	DIMENSIÓN 1: Admisión de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- He postulado a este puesto de trabajo por aviso de convocatoria.	X		X				
2	2.- He sido seleccionada de acuerdo al perfil del puesto	X		X				
	DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
3	3.- Existe especificación del contenido del cargo.	X						
4	4.- El cargo que ocupo está debidamente descrito: que hago, cuando, como, donde y porque lo hago.	X						
	DIMENSIÓN 3: Compensación de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Estoy de acuerdo con la remuneración percibida.		X		X		X	
6	6.- Estoy de acuerdo con los beneficios recibidos.	X		X		X		
7	7.- Accedo a los servicios que ofrece la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personas	X		X		X		
8	8.- Frecuentemente me capacito en mi área de trabajo.	X		X		X		
9	9.- Participo de programas de desarrollo profesional	X		X		X		
10	10.- Participo de programas de desarrollo personal.	X		X		X		

11	11.- Participo en programas de comunicación interna							
	DIMENSIÓN 5: Mantenimiento de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	12.- Conozco y aplico el código de conducta laboral	X		X		X		
13	13.- Mantengo la disciplina laboral.	X		X		X		
14	14.- Las condiciones de higiene en el servicio son satisfactorias.	X		X		X		
15	15.- Existe seguridad laboral en el servicio y en la institución.	X		X		X		
16	16.- En términos generales, la calidad de vida en el trabajo es satisfactorio.	X		X		X		
17	17.- Mantengo buenas relaciones con la asociación de enfermeras.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Monitoreo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	18.- Me encuentro registrado en la base de datos de del servicio donde laboro.	X		X		X		
19	19.- Estoy segura de estar dentro del sistema de información de la institución	X		X		X		

	VARIABLE 2: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Interés por el desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1.- Este semestre he cumplido con las metas establecidas.	X		X		X		
2	2.- La institución me ofrece oportunidades de desarrollo profesional y laboral.	X		X		X		
3	3.- Poseo el suficiente conocimiento como para desarrollar mi trabajo en el servicio.	X		X		X		

4	4.- Poseo las capacidades para desarrollar mi trabajo en el servicio (trabajo en equipo, gestionar emociones, dirigir reuniones, comunicación efectiva, resuelve conflictos, influye en otras personas)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Misión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	5.- Usa la tecnología para transmitir sus conocimientos a colegas y/o pacientes.	X		X		X		
6	6.- Realiza trabajo colaborativo y manejo efectivo de equipo.	X		X		X		
7	7.- Establece estrategias que apoyen el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	8.- Evalúa el aprendizaje en sus colegas y/o pacientes.	X		X		X		
9	9.- Mantengo buenas relaciones con mis colegas.	X		X		X		
10	10.- Formo parte de un proyecto para mejorar la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Formación integral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	11.- Actualmente, para la labor que realizo necesito actualizar mis conocimientos en mi especialidad.	X		X		X		
12	12.- Conozco realmente las tareas a realizar en el servicio.	X		X		X		
13	13.- Conozco mis funciones dentro del servicio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No	
14	14.- Todos mis datos se encuentran actualizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Institución	X		X		X		
15	15.- Mi perfil de egresado como especialista es congruente con el perfil que requiere la Institución y sobre todo el servicio donde laboro	X		X		X		

16	16.- Tengo a disposición los recursos materiales para efectuar mi labor como Enfermera	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.- La dirección de Recursos Humanos de la institución evalúa constantemente nuestro desempeño en el trabajo.	X		X		X		
18	18.- Los resultados de la evaluación han sido satisfactorios o eficaces	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **Mg.** Luis Javier Bazán Tanchiva

DNI: 16662187

Especialidad del validador: Estadístico

Correo electrónico: luisbazan2017@hotmail.com

20.de Setiembre del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Resultado de juicio de expertos

Tabla 1. Resultados de la V de Aiken de cada dimensión de la variable Gestión del Talento Humano

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$
 Donde:
 S = la suma de los valores asignados por el juez.
 n = Número de jueces.
 c = Número de valores de la escala de valoración (en nuestro caso es 2).
 Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1. El menor que sea más elevado el valor computado, el juez tendrá una mayor utilidad de consenso (Sicarra, 1988). En consecuencia:

Dimensiones	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Promedio
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Admisión de personas	1,00	1,00	1,00	1,00
Aplicación de personas	1,00	1,00	1,00	1,00
Compensación de personas	0,93	0,93	0,87	0,91
Desarrollo de personas	0,90	1,00	0,95	0,95
Mantenimiento de personas	0,90	1,00	0,97	0,96
Monitoreo de personas	1,00	1,00	1,00	1,00
Promedio	0,96	0,99	0,96	0,97

Tabla 2. Resultados de la V de Aiken de cada dimensión de la variable
Desempeño laboral

Dimensiones	DESEMPEÑO LABORAL			Promedio
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
Interés por el desarrollo profesional	0,90	0,95	0,90	0,92
Misión pedagógica	1,00	1,00	1,00	1,00
Formación integral	1,00	1,00	1,00	1,00
Planificar	1,00	1,00	1,00	1,00
Evaluación	1,00	1,00	0,90	0,97
Promedio	0,98	0,99	0,96	0,98

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Datos de la muestra piloto para determinar la confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano.

Ítem	MUESTRA PILOTO									
	Enf1	Enf2	Enf3	Enf4	Enf5	Enf6	Enf7	Enf8	Enf9	Enf10
gt1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1
gt2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2
gt3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
gt4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
gt5	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
gt6	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2
gt7	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1
gt8	1	2	2	1	1	3	3	2	3	2
gt9	3	1	2	3	1	1	2	1	2	1
gt10	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
gt11	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
gt12	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
gt13	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
gt14	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
gt15	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
gt16	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
gt17	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
gt18	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
gt19	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1

Estadísticos total-elemento de alfa de Cronbach para el cuestionario Gestión del talento humano

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Corr. elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
gt1	26,00	28,000	,747	,799
gt2	26,10	33,878	,121	,838
gt3	26,20	35,733	-,101	,842
gt4	26,30	31,122	,505	,817
gt5	26,20	39,067	-,613	,861
gt6	26,00	30,000	,638	,809
gt7	25,70	26,900	,849	,791

Estadísticos total-elemento de alfa de Cronbach para el cuestionario Desempeño laboral

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Corr. elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
dl1	40,70	27,122	,374	,823
dl2	40,70	24,233	,692	,804
dl3	41,60	26,711	,221	,834
dl4	41,50	28,944	,000	,831
dl5	41,80	23,956	,440	,823
dl6	41,30	27,789	,008	,862
dl7	41,50	25,389	,702	,808
dl8	40,50	28,944	,000	,831
dl9	41,20	24,178	,650	,806
dl10	40,50	28,944	,000	,831
dl11	41,20	24,178	,650	,806
dl12	40,70	27,122	,374	,823
dl13	40,90	22,322	,928	,786
dl14	41,60	27,600	,375	,824
dl15	40,90	21,656	,838	,788
dl16	41,00	26,667	,367	,823
dl17	41,40	24,711	,693	,805
dl18	40,50	28,944	,000	,831

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



PERÚ

Sector
Salud

Instituto Nacional de
Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 08 de marzo 2023

CARTA N° 010-2023-CRPI-DI-DICON/INEN

Licenciada
AYDEE HERMOZA RIOFANO
Investigador Principal
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que el Comité Revisor de Protocolos de Investigación del INEN, revaluó el documento que contiene el levantamiento de observaciones, **APRUEBAN** el protocolo Titulado: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2023**". INEN 23-09.

De acuerdo con las normas deberá presentar un informe por correo electrónico al término del protocolo o en su defecto el seguimiento a los 6 o 12 meses sobre los avances del mismo a esta Oficina.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

M.C. Ofelia Coanqui Gonzáles
Presidenta del CRPI-INEN

Ofelia Coanqui Gonzáles
Oncología Médica
CMP 44118 INEN 27502

M.C. Elizabeth Díaz Pérez
Miembro Titular del CRPI-INEN

Cc/Archivo
OCG/nc.



Av. Argemiro Este 2520
Sunguilla
Tel: 201-6500
www.inen.edu.pe
Lima - Perú

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes,

Por este medio se le invita a participar en la investigación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS 2022” Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación, tampoco afectará su estado físico ni mental, ni vulnerará ninguno de sus derechos consagrados en la Constitución Política del Perú. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, serán veraces y anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Si usted desea hacer una consulta puede escribir a Aydee Hermoza responsable del estudio, correo: aydeehr22@gmail.com o llamar al teléfono 992 771 032.

Agradezco de antemano por su participación

Firma del Participante

Fecha

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Lima, 08 de marzo 2023

CARTA N° 010-2023-CRPI-DI-DICON/INEN

Licenciada
AYDEE HERMOZA RIOFANO
Investigador Principal
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que el Comité Revisor de Protocolos de Investigación del INEN, revaluó el documento que contiene el levantamiento de observaciones, **APRUEBAN** el protocolo Titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DE SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, 2023". INEN 23-09.

De acuerdo con las normas deberá presentar un informe por correo electrónico al término del protocolo o en su defecto el seguimiento a los 6 o 12 meses sobre los avances del mismo a esta Oficina.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

M.C. Ofelia Coanqui Gonzáles
Presidenta del CRPI-INEN



Ofelia Coanqui Gonzales
Oncología Médica
CMP 44118 INEN 27502

M.C. Elizabeth Díaz Pérez
Miembro Titular del CRPI-INEN



Cc/Archivo
OCG/nc.



Anexo 8: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Admisión personas	,471	80	,000	,427	80	,000
Aplicación	,354	80	,000	,732	80	,000
Compensación	,113	80	,013	,927	80	,000
Desarrollo	,128	80	,002	,927	80	,000
mantenimiento	,205	80	,000	,903	80	,000
Monitoreo	,483	80	,000	,433	80	,000
Gestión del talento humano	,088	80	,047	,966	80	,033
Desempeño	,097	80	,063	,965	80	,028

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 9: Informe del asesor de turnitin