



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

TRABAJO ACADÉMICO

Gestión de talento humano y desempeño laboral del
profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un
Hospital de Essalud, Lima 2023

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por

Autora: Santiago Canchumani, Alicia Paula
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0668-8666>

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y ambiente

Lima – Perú
2023

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

Yo, Santiago Canchumani, Alicia Paula, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud, Lima 2023", Asesorado por la Docente Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira, DNI N° 03662920, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>, tiene un índice de similitud de 7 (Siete) %, con código oid:14912:300950167, 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(a)
 Santiago Canchumani, Alicia Paula
 DNI N° 20071282



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira
 DNI N° 03662920

Lima, 17 de Junio de 2023

Dedicatoria:

A mis amados padres Alejandro y Saturnina que son el ejemplo de mi perseverancia para lograr mis objetivos y mi superación profesional, a mis hermanos, a Víctor y a mis sobrinos para que crean en ellos, que no hay obstáculos de ningún tipo cuando quieres llegar a la meta.

Agradecimiento:

A Dios por no soltarme de las manos en cada momento, a mi familia por siempre acompañarme y guiarme, en especial a mi asesora por su experiencia compartida en la elaboración de mi trabajo.

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

JURADO

Presidente : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Vocal : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

ÍNDICE

1	EL PROBLEMA.....	1
1.1	Planteamiento del Problema.....	1
1.2	Formulación del Problema	3
1.2.1	Problema General	3
1.2.2	Problemas específicos.....	3
1.3	Objetivos de la Investigación	3
1.3.1	Objetivo General	3
1.3.2	Objetivos Específicos	3
1.4	Justificación	4
1.4.1	Justificación Teórica.....	4
1.4.2	Justificación Metodológica.....	4
1.4.3	Justificación Práctica.	5
1.5	Delimitación de la Investigación	5
1.5.1	Temporal.....	5
1.5.2	Espacial:.....	5
1.5.3	Población o unidad de análisis.....	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1	Antecedentes	6
2.2	Bases teóricas.....	1
2.3	Hipótesis	19
2.3.1	Hipótesis General	19
2.3.2	Hipótesis específicas.....	20
3.	METODOLOGÍA	21

3.1	Método de Investigación.....	21
3.2	Enfoque de Investigación.....	21
3.3	Tipo de investigación.....	21
3.4	Diseño de investigación.....	21
3.5	Población, muestra y muestreo.....	21
3.6	Variables y Operacionalización.....	23
	Operacionalización de variables.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1	Técnica.....	26
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3	Validación.....	27
3.7.4	Confiabilidad.....	27
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9	Aspectos éticos.....	29
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1	Cronograma de actividades.....	30
4.2	Presupuesto.....	31
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
ANEXOS		
	Anexos 1: Matriz de consistencia.....	45
	Anexo 2: Instrumentos.....	47
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	51
	Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	53

RESUMEN

Objetivo:” Determinar la relación que existe entre la cultura de gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de Enfermería”, población estará constituida por 198 profesionales de enfermería, que trabajan en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Muestra conformada por 131 del total de la población, Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Gestión de Talento Humano” modificado por Rodas en el año 2019. confiable mediante Alpha de Crombach de 0.857 y para evaluar la variable “Desempeño Laboral” se aplicará el cuestionario, modificado por Herdoiza en el año 2020. confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0.847. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis inferencial será según sea su distribución a través de pruebas estadísticas el Chi Cuadrado ya que determina la relación entre dos variables cualitativas.

Palabras claves: “Gestión de talento humano, “Desempeño Laboral”,” Profesional de Enfermería”

SUMMARY

Objective: "To determine the relationship that exists between the culture of human talent management and the work performance of the Nursing professional", population will be made up of 198 nursing professionals, who work in the Emergency Service of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital. Sample made up of 131 of the total population, Methodological Design: The type of research will be applied. Design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable "Human Talent Management" modified by Rodas in 2019. Reliable through Cronbach's Alpha of 0.857 and to evaluate the variable "Labor Performance" the questionnaire will be applied, modified by Herdoiza in the Year 2020. Reliable through Cronbach's Alpha with an index of 0.847. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be according to its distribution the Chi Square as it determines the relationship between two qualitative variables.

Keywords: "Management of human talent, "Labor Performance", "Nursing Professional"

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Los recursos humanos en el ámbito de la salud constituyen la clave del éxito en el sector y contribuyen a mejorar la salud de la población. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible enfatiza la inversión en el reclutamiento, contratación, desarrollo profesional, capacitación y retención del personal en países en desarrollo, siendo un indicador relevante en este contexto la densidad y distribución de los trabajadores sanitarios (1).

El informe de 2020, realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Consejo Internacional de Enfermeras, señala que el capital humano representa el 60% de la fuerza laboral en el campo de la enfermería; revela que actualmente existen 28 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo (2). Sin embargo, la falta de profesionales se estima en 5,9 millones, de los cuales se calcula que el 89% (5,3 millones) de esta escasez se encuentra en países de ingresos bajos y medianos-bajos. En la Región de las Américas, aproximadamente el 59% de esta fuerza laboral está compuesta por enfermeros profesionales (3).

Según Minsa, alega que no es suficiente que el personal de salud sea competente si es que dentro de los entornos laborales no se les dota de instrumentos normativos, infraestructura, equipamiento y los requisitos básicos para un rendimiento óptimo, condiciones que permitan Asegurar que brinden una atención de calidad al usuario (4). Asimismo, la brecha de capital humano existente es de un aproximado de 27,625 enfermeras/os para llegar a lograr una densidad de 25 enfermeras/os por cada 10,000 habitantes (5).

Cabe mencionar que en nuestro país existen diversos tipos de contratos en el sistema de salud: CAS el 23.35% y el 6.2% como terceros que no cuentan con estabilidad laboral. En

muchos servicios se encuentra que la ratio enfermera paciente no es acorde a las funciones que realizan en los servicios; encontrándose que atienden hasta 14 pacientes por enfermera en las áreas de hospitalización lo que refleja que existe una escasez de recursos humano, disminuyendo la calidad del cuidado (6). En la región Amazonas, por ejemplo, existen jefaturas de enfermería con deficientes estructuras orgánicas de acuerdo al número de recursos humanos que tienen a su cargo lo cual se constituye una debilidad en la gestión se suma a ello, las deficiencias y escasas gestiones hospitalarias (7).

En el Hospital María Auxiliadora, en un estudio mostro que el 58,6% de los profesionales de enfermería expresan regular la gestión del capital humano, el 28% lo considera inapropiado mientras que el 13,4% lo considera idóneo (8). Por su parte Cornejo, encontró que el 97% de enfermeras conceptúan la administración del talento humano como medianamente eficaz, percibiendo la falta de responsabilidad de la regulación en la gestión del recurso humano y su autoridad en la ejecución de los fines de la institución (9).

Por su parte, en el Hospital Nacional Guillermo Almenara, una institución nivel III 2, y centro de referencia a nivel nacional; ante la alta demanda de pacientes conlleva a que los profesionales de salud sobre todo el personal de enfermería que se dedica las 24 horas al día al cuidado del paciente refiere que se sienten agotados y se evidencia ausentismo laboral de manera frecuente. Todo ello, implica mayor carga laboral para el personal que tiene que asumir en ese momento los pacientes; contribuye a ello la limitación de insumos, la desmotivación, baja remuneración (10). Basándose en lo mencionado anteriormente, el propósito de este proyecto de investigación es generar conocimiento sobre la relevancia de la gestión del talento humano en el ámbito gerencial, en relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, Lima - 2023?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación existente entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

2. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión y capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
3. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1 Justificación teórica.

El presente trabajo de investigación profundizará el entendimiento de la gestión del recurso humano que es considerado actualmente como el recurso más valioso, facilitando el crecimiento institucional, considerando las teorías de enfermería, como las de Peplau con su modelo “Enfermería Psicodinámica” y la de Rogers quien refiere que el individuo está en continua interacción con el entorno y es un todo unificado, tiene como propósito medir la eficiencia y rendimiento laboral, de la enfermera al satisfacer las necesidades del paciente, mediante las relaciones y concepciones propias de la disciplina de enfermería.

1.4.2. Justificación metodológica.

La presente investigación utilizará la metodología de investigación y se basará en el método hipotético-deductivo, analizando las hipótesis planteadas. Siendo el fin precisar la relación entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, considerando el alcance establecido para el estudio. Se emplearán dos cuestionarios como instrumento para medir ambas variables, los que previamente han sido empleados en otros estudios contando con validez y confiabilidad estadísticas.

1.4.3 Justificación práctica.

El estudio pretende examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Una vez obtenidos los resultados se buscará proporcionar soluciones, conclusiones y recomendaciones que contribuyan al campo práctico de la enfermería. En tal caso, los resultados de la investigación se presentarán a la jefatura de enfermería y se socializarán con el personal a fin de conocer la problemática que constituye la falta de gestión del recurso humano de enfermería lo cual se ve reflejado en una insuficiente calidad de atención a nuestros usuarios.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se ejecutará en Lima entre los meses de septiembre del 2022 hasta septiembre del 2023

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, nivel III2, perteneciente a la Red asistencial Almenara EsSalud, ubicado en jirón García naranjo 840, distrito de la victoria, provincia de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Profesional de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES.

2.1.1 Internacionales.

Dzimhiri, (11), en su investigación en el 2021 África, con el objetivo de “Establecer el impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi”, estudio cuantitativo, los datos se recopilaron a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) combinado con el cuestionario del Índice de Capital Humano, La muestra 834 enfermeras. Los resultados indican que el 47% de los encuestados se mostraron neutrales a cerca del aporte de la administración del capital humano, en cuanto a la satisfacción laboral: el 32.5% se mostraron satisfecho y el 6% estaban insatisfechos. Concluye que las prácticas de gestión de talento humano no contribuyeron a la satisfacción laboral de las enfermeras.

Escobar (12), en el 2021 Ecuador. Cuyo objetivo de “Determinar la calidad de vida y desempeño laboral personal de Enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021”. Estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional y transversal, la muestra constituida por 118 enfermeros; como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario Whoqol Bref sobre calidad de vida, validado por la Organización Mundial de la Salud. Sus resultados mostraron que la mayoría afirman que tienen buena calidad de vida con el 63.6%, mientras que en el desempeño laboral existe buen profesionalismo, siendo un factor de riesgo el compromiso moderado con la carga horaria del 18.6%, con una limitación del desarrollo profesional enmarca la inestabilidad laboral del 44.9% y la falta de preparación académica de cuarto nivel del 79.7%. concluye, que el desempeño laboral de los profesionales de la institución es bueno, esta atribuido al manejo de protocolos

y normas organizacionales, el nivel de profesionalismo es alto por el compromiso con las directrices éticas de la profesión, y consideran tener un buen conocimiento conceptual de enfermería.

Sopiah, (13) et al en su investigación del año 2020 en Indonesia, con el objetivo de “Examinar la relación entre la gestión del talento y el compromiso laboral y su impacto en el desempeño de las enfermeras en Indonesia. Estudio cuantitativo; los participantes fueron enfermeras de hospitales privados como públicos un total de 376 encuestados. En este estudio se procesaron cuestionarios cerrados con una escala de Likert. Los resultados del estudio confirmaron que el desempeño de los enfermeros, tanto en hospitales públicos como privados, se categoriza como bueno, mientras que el compromiso con el trabajo y la gestión del talento también se categorizan como altos. Concluye, que la gestión del talento influye positivamente en la participación laboral y el desempeño de los empleados. El rol de la gestión del talento y el engagement en el trabajo es importante para el desempeño de los enfermeros.

Elhaddad et al. (14), en su estudio en Egipto en el 2020, con el objetivo de “Determinar la percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento y su relación con su compromiso y retención laboral”, diseño de investigación correlacional. La muestra 400 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizaron tres instrumentos, cuestionario. Los Resultados revelan que los enfermeros poseían un bajo nivel de percepción hacia la administración de recursos humanos, 50% de los enfermeros estudiados contaban con un bajo nivel de compromiso laboral. Concluyen que hubo una correlación positiva altamente estadísticamente significativa entre la percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento, su compromiso laboral y la retención.

Mamonte (15), en el 2019 en Ecuador, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019”. Estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. El instrumento fue el cuestionario. Población comprendida por 49 profesionales, Los resultados muestran que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del Personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador ($\rho=.420^{**}$ y $P=.006$), además se encontró que la variable gestión del talento humano se relaciona significativamente con las dimensiones trabajo en equipo, calidad de trabajo, compromiso, comunicación, y empuje de la variable competencias laborales. Se concluye que la variante gestión del talento humano se relacionó significativamente con las competencias laborales del Personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador.

2.1.2 Nacionales

García (16), en su investigación en el 2021 en Perú, con el objetivo “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero. Estudio de enfoque cuantitativo tipo correlacional, diseño transversal y no experimental: muestra 168 enfermeros; instrumento utilizado fue la encuesta y el cuestionario. Los resultados: el nivel de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en estudio, se ubica en el nivel medio con el 35,6%. Concluye que existe relación entre las variables de estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional, obtuvo un valor que es igual a 0.167, que es interpretado como una correlación positiva baja.

Bonilla (17), en su investigación en el 2019 en Lambayeque, con el objetivo de “Determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019”. Estudio cuantitativo, no experimental transversal y de alcance correlacional. La población conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados: la gestión de talento humano alcanzó un nivel regular con 53.3%, y la variable de desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con 43.3%. concluye que, existe relación positiva y un nivel de correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Condezo (18), en su investigación en el 2018 en Junín, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018”. Estudio cuantitativo no experimental, transversal, La muestra estuvo conformada por 113 colaboradores, instrumento un cuestionario. Los resultados encontrados, los trabajadores de la Micro Red La Oroya perciben que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular representado por el 66,4% y 70,8%, en cuanto a la variable de desempeño laboral refieren tener un nivel alto representado por un 47%. En relación que se encontró entre ambas variables, que es positiva y significativa, donde la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva. Concluye que, existe una relación directa y significativa entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral. ($r= 0,446$ y $p = 0,00$).

Barboza (19). en el 2018 en Lima, con el objetivo de “Determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de

enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018”. Estudio descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La población 100 enfermeras. La técnica fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos los dos cuestionarios validados por otros autores y aplicados al personal en estudio en los tres turnos de atención. En cuanto a los resultados indican que hay un eficiente nivel de gestión del talento humano 60% y un regular de desempeño laboral 69 %. Entre sus conclusiones afirma que existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería Rho Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,825 **).

2.2. BASE TEÓRICAS.

2.2.1 Gestión de talento humano.

La administración del recurso humano se refiere a uno de los aspectos clave de la gestión del capital humano, donde se establece el proceso de elegir, desarrollar y retener talento. Desempeña un papel fundamental para alcanzar los objetivos de la organización y obtener una ventaja competitiva en el mercado. Asimismo, las actividades realizadas a cabo permiten identificar los grupos dentro de la organización que son más adecuadas para desempeñar roles que requieren habilidades específicas para llevar a cabo sus tareas (20).

2.2.1.1 Teoría Gestión de talento humano

Teoría XY por Mc Gregor: La teoría Y de la gestión del talento humano, sustentada por McGregor, hace énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los empleados; quienes, según este autor; los trabajadores son considerados como seres humanos que piensan y sienten y no solo son vistos como “objetos” que ejecutan

una actividad laboral, no son meros repetidores de procedimientos mecánicos, dedicados solo a cumplir una labor aislada de sus intereses personales y profesionales y cuyo fin es el de percibir una remuneración; como propone la Teoría X en contraposición. Además, menciona que los ambientes sean seguros y agradables para el buen desarrollo de los trabajadores (21).

Teoría Gestión De Talento Humano Por Chiavenato

Chiavenato y Salazar, expresaron que los enfoques y conceptos contemporáneos relacionados con el talento humano dentro de las organizaciones se centran en fortalecer y destacar las destrezas que posee el trabajador, aplicándolas de manera efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto, este es uno de los temas más importantes a considerar en cualquier tipo de organización, y especialmente en las empresas, a través de la implementación de un plan que se enfoque en los procesos clave y fundamentales para fortalecer la gestión del talento humano (22).

La capacitación constante del personal es esencial para mantenerse a la vanguardia y anticiparse a los riesgos, así como para estar preparado para contrarrestarlos con éxito. Esto contribuye a crear un entorno laboral acogedor y agradable (APD, 2019). La gestión del recurso humano basada con competencias consiste en identificar las necesidades específicas de cada área en la que trabaja cada individuo y aplicar su conocimiento, habilidades, destrezas y una actitud positiva para desempeñar de manera sobresaliente en su puesto (23).

El Ministerio de Salud (MINSA) necesita emplear estrategias innovadoras para brindar atención sanitaria en diversos niveles, incluyendo zonas remotas y con recursos económicos limitados. Sin embargo, la escasez de personal limita la

oportunidad de ofrecer una cartera de servicios de calidad en salud. La carencia de personal sanitario afecta la atención en el primer nivel y debilita la capacidad de respuesta ante la sobrecarga de servicios de salud, generando problemas en otros niveles, ineficiencias, baja calidad y altos costos en el sistema de salud nacional, creando a su vez desconfianza en la población (24).

2.2.1.2 Dimensiones

2.2.1.2.1 Dimensión 1. Selección de personas.

Básicamente implica comparar las habilidades y capacidades del candidato con los requisitos del puesto. Por lo tanto, en el proceso de selección de personal se encuentra el concepto de equilibrio entre los requisitos del puesto y el potencial y las características de la persona (25).

Salgado y Moscoso Consideran que la selección de personal es un proceso en el cual las organizaciones, como instituciones o administraciones públicas, toman la decisión de elegir al aspirante más adecuado para ocupar un determinado puesto. Una premisa fundamental en la selección de personal es que existen diferencias individuales entre las personas. Estas diferencias influyen en nuestra forma de comportarnos o percibir las situaciones de manera distinta, y en nuestra adaptación más o menos ajustada a los diferentes puestos de trabajo (26).

Según la apreciación hecha por Martha Alles, relacionada por (López Gumucio, 2010), el cual habla sobre la selección de personal basada en competencias es fundamental para lograr una organización óptima en las entidades de atención médica. Este proceso tiene como objetivo mejorar la prestación del servicio a través de una selección acertada del talento humano. Por esta razón, es apropiado vincular a las enfermeras salientes con este proceso, no solo para ayudarles en su transición

hacia el ámbito laboral, sino también para apoyar a las entidades de salud en la selección de las candidatas más adecuadas para los diferentes puestos que puedan surgir (27).

2.2.1.2.2 Dimensión 2. Capacitación de Personas.

La formación es un procedimiento centrado en los empleados de la organización y desempeña un papel crucial, dado que resulta fundamental actualizar los conocimientos de los trabajadores para que puedan desempeñar su labor de manera efectiva y eficiente, contribuyendo así a mejorar el desempeño general de la organización (28).

Así mismo La capacitación debe ser considerada como una estrategia de largo plazo para abordar un terreno altamente complejo. Es necesario analizar el cómo y el porqué de la capacitación, ya que propone una estructura que transforma a la organización en un ente sistemático, orgánico y acorde al sistema de vida de la organización, adaptándose a cada momento histórico (29).

Siendo un procedimiento orientado a mejorar el rendimiento en el ámbito laboral, como en la vida personal y en futuras responsabilidades de cada empleado, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades actualizados (Mondy y Noe, 2005), a través de actividades educativas que se centren específicamente en el perfil del puesto del empleado y en los objetivos estratégicos de la organización. Estas acciones podrían incluir cursos, talleres, programas de especialización, conferencias, entre otros (30).

A lo largo de todo el trayecto de formación profesional en enfermería, la capacitación se considera un proceso continuo. Estos conocimientos y aprendizajes constantes están relacionados con los principios y valores que rigen los cuidados en el ámbito de la salud. La capacitación desempeña un papel importante en el equipo de

salud, y los enfermeros profesionales tienen la necesidad de mantenerse educados de forma constante, planificando actividades que estén relacionadas con su labor diaria. Por tanto, es esencial que los profesionales reciban capacitación y se mantengan actualizados mediante cursos, diplomaturas y especializaciones (31).

2.2.1.2.3 Dimensión 3. Desarrollo de Personas

El crecimiento personal es un término que se refiere a la expansión de todas las capacidades emocionales e intelectuales de un individuo, así como al desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integral que implica que la persona se conozca a sí misma y reconozca su singularidad, establezca metas personales, identifique sus propios talentos y establezca objetivos consistentes con sus valores personales. En este sentido, el desarrollo personal está estrechamente vinculado con el concepto de educación emocional y de valores, así como con la inteligencia emocional (32).

En la actualidad el conocimiento y en el ámbito de la administración moderna, la formación es considerada un proceso administrativo de talento humano que favorece la adquisición y mejora de habilidades, procedimentales y cognición relacionados con el trabajo. Esto incluye el avance de sus funciones laborales, así como la ocasión de crecimiento interno y externo de la organización, contribuyendo de esta manera a progresar la calidad de vida de los empleados. Es por esta razón que la inversión que las empresas realizan en capacitación y desarrollo de su personal tiene un efecto directo en el éxito de la misma, la optimización de los procesos y la imagen que proyecta tanto interna como externamente, lo que se conoce como "employer branding". Esto garantiza un aprendizaje continuo y adaptado a los cambios del entorno en el que opera la organización (33).

La capacitación y desarrollo del personal en el Sistema de Salud de nuestro país está adquiriendo más importancia como parte integral de la gestión del recurso humano. Se hace hincapié en la formación de los nuevos egresados que no han recibido entrenamiento en el sector, así como en los nuevos empleados que se incorporan a la organización. También se busca proporcionar oportunidades de formación continua a aquellos trabajadores que desean mejorar sus competencias o alcanzar la idoneidad en el menor tiempo, específicamente en sus instituciones o puestos de trabajo, a través de actividades emprendedoras y diversas modalidades, adaptadas a las necesidades individuales de cada empleado. El objetivo principal la mejora del grado de atención de los servicios ofrecidos y, en consecuencia, aumentar la complacencia tanto de los trabajadores de la institución como de la población atendida. Destaca la importancia que se están produciendo cambios en la estructura y funciones de la actividad de capacitación, lo cual nos plantea nuevos desafíos que debemos enfrentar con nuevas posiciones y un mayor involucramiento (34).

2.2.2 Desempeño laboral

La eficacia del personal en la ejecución de las actividades organizacionales es fundamental. Estas actividades reflejan la estrategia utilizada por el personal para llevar a cabo y cumplir con sus tareas. Además, es importante que exista satisfacción en el trabajo realizado. Por lo tanto, el rendimiento laboral se evaluará en función de los resultados obtenidos por el personal (35).

Según Montejo A. (2009), el concepto de desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para alcanzar los objetivos de la organización. Estas acciones pueden ser evaluadas en términos de las competencias individuales y el nivel de contribución a la empresa. El desempeño laboral es el resultado de los pensamientos y sentimientos de una persona,

los cuales influyen en sus acciones, en el logro de sus metas y en sus habilidades para generar compromiso (36).

2.2.2.1 Teoría que sustenta la variable.

El modelo de Campbell surge como respuesta a la importancia de evaluar de manera completa el desempeño laboral. Es reconocido como los fundamentos teóricos clave en la apreciación del rendimiento, ya que se basa en un enfoque multidimensional. Su objetivo principal es proporcionar los componentes fundamentales para calcular el desempeño y, de esta manera, ayudar a desarrollar estrategias dirigidas al logro de los objetivos organizacionales. El componente del modelo especifica la estructura subyacente del desempeño en todos los tipos de trabajo (37).

Se destaca que el rendimiento del profesional de enfermería juega un papel fundamental en la mejora de la productividad de las organizaciones de salud. Sin embargo, diversos factores negativos, tanto como la escasez de personal frente a una alta demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas del entorno laboral y la falta de herramientas para llevar a cabo los procesos, entre otros, afectan negativamente el desempeño de los profesionales. Observándose como resultado una disminución en la eficiencia de las enfermeras, lo cual repercute en la productividad hospitalaria y, por consiguiente, en los indicadores de la seguridad del paciente en los hospitales. (38).

2.2.2.2 Dimensiones

2.2.2.2.1 Dimensión 1 Calidad del trabajo.

La calidad se refiere a las peculiaridades de un producto o servicio que están relacionadas con su talento para satisfacer necesidades tanto explícitas como implícitas. También implica que el producto o servicio esté libre de deficiencias. Según la International Standardization Organization (ISO), la calidad se conceptualiza

como "el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos", que son necesidades o expectativas que pueden ser en su mayoría implícitas pero necesarias (39).

Actualmente, existe un gran interés por la calidad en todos los ámbitos, el compromiso que se tiene por la calidad va más allá de solo hacer las cosas bien, esto incluye una serie de procedimientos realizados bajo ciertas normativas convalidadas en la práctica empresarial de diversos países, que permitan que el producto o servicio que se brinde al cliente cumpla con las exigencias de calidad que la sociedad de hoy demanda (40).

2.2.2.2.2 Dimensión 2 Responsabilidad

La responsabilidad está estrechamente relacionada, tanto a nivel individual como personal, profesional e institucional, con los valores, el poder político, la ética profesional y los procesos educativos que influyen en la formación de los valores de una persona. A menudo, se asocia con la moral virtual que una persona mantiene en el desempeño de sus tareas (41).

La responsabilidad profesional es un elemento fundamental que todos los enfermeros deben cultivar en su práctica clínica diaria. En la actualidad, la evolución de la enfermería se ha caracterizado por la diversificación de las tareas y responsabilidades de este grupo de especialistas de la salud. Además de brindar cuidados a los usuarios, las enfermeras también fomentan ideas innovadoras que transforman la forma en que se concibe el cuidado. La enfermería desempeña un papel central en la atención sanitaria y es el camino para alcanzar la excelencia en el campo de la salud (42).

2.2.2.2.3 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.

La importancia del trabajo en equipo es ampliamente reconocida por la mayoría de las organizaciones, ya que contribuye a mejorar su competitividad y promover un ambiente laboral armonioso. Además, fomenta una comunicación interna efectiva, facilita la integración de nuevos y antiguos colaboradores, y permite transmitir valores y cultura corporativa. El trabajo en equipo también desempeña un papel fundamental al unir y aprovechar las capacidades individuales hacia un objetivo común, en el cual se integran todas las habilidades y talentos disponibles (43).

La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para lograr un objetivo común, ya que involucran la combinación de esfuerzos del equipo multidisciplinario. Cada miembro desempeña un papel importante, lo que resulta en una mayor eficiencia y rendimiento general de los trabajadores, al tiempo que fomenta el crecimiento del conocimiento a través de la retroalimentación. Además, promueve la seguridad entre el equipo multidisciplinario y fortalece el compromiso laboral. En el contexto de la enfermería, el trabajo en equipo facilita una mejor coordinación y organización de las actividades y roles a realizar, lo que a su vez puede disminuir la carga de trabajo (44).

Dentro del campo de la enfermería, se presentan numerosos desafíos y situaciones difíciles de resolver. El trabajo en este ámbito se ha vuelto cada vez más complejo y requiere respuestas variadas por parte de los expertos que trabajan en los servicios de salud, especialmente en lo que respecta a brindar cuidados de calidad. Esto puede generar una carga excesiva de trabajo debido a la presión del tiempo, la falta de colaboración por parte del equipo y la acumulación de responsabilidades (45).

2.2.2.2.4 Dimensión 4 Compromiso Institucional

El compromiso laboral se refiere a la categoría en el cual un individuo se distingue con su organización y muestra disposición para seguir trabajando en ella. También se reconoce que el compromiso está estrechamente relacionado con el comportamiento que una persona muestra en su lugar de trabajo (46).

El compromiso organizacional se ha convertido en un desafío importante en diversas organizaciones en las últimas décadas. Contar con empleados comprometidos con su institución conlleva amplios beneficios que pueden asegurar el éxito de la organización. Asimismo, el liderazgo desempeña un papel crucial en las instituciones, especialmente cuando se cuenta con líderes transformadores que motivan e inspiran a sus seguidores a alcanzar las metas laborales de la organización (47).

La última instancia, el compromiso organizacional se refiere a cómo los individuos se comportan en relación con sus responsabilidades asignadas. Este compromiso mutuo entre la organización y sus empleados contribuye a aumentar la productividad y eficacia en el trabajo, allanando el camino hacia el éxito profesional (48).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima – 2023

- Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima - 2023

2.3.3. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima – 2023
- Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano según la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima – 2023
- Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano y según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima – 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Se empleará el método hipotético deductivo; mediante el cual se formulan Hipótesis acerca de las posibles soluciones del problema planteado (49).

3.2 Enfoque de la investigación:

Será enfoque cuantitativo, porque medirá a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos fundamentando en los objetivos de estudio (50).

3.3 Tipo de la investigación:

El tipo de investigación será aplicada estando orientado a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos (51).

3.4 Diseño de la investigación:

La investigación será no experimental, tipo observacional en la cual se observa y registra los fenómenos tal como se presentan (52). Descriptivo, estará encaminado a especificar las características de la población sujeto de estudio o los fenómenos que sean sometidos a análisis (53). Correlacional cuya finalidad medirá el grado de relación entre dos variables; (54). Transversal porque la aplicación del estudio será en un determinado momento (55).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Población: Se considerará 198 licenciados en enfermería clasificados según régimen de contrato:

276	728	CAS REGULAR
15	68	115

Muestra: Estará conformada por 131 licenciados en enfermería asistenciales del área de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Dado que la población es finita, se determinó aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * S^2}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

P= Proporción de una categoría de la variable

d=E: Margen de error

N= Tamaño de la población

Z= Variable estandarizada de distribución normal

1- α : Nivel de confianza = 95%

S²: Varianza de la muestra

Q = 1-P

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 198 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (198 - 1) + 1.962 (0.5) (0.5)} \quad n=131$$

Muestreo: muestreo no probabilístico por conveniencia de criterios.

3.5.2 Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería asistenciales que deseen participar firmando el consentimiento.
- Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia
- Profesionales de enfermería con modalidad contrato nombrados, contratados por CAS, plazo indeterminado
- Profesionales de enfermería con más de 6 meses laborando en el servicio.

3.5.3 Criterios de Exclusion:

- Profesionales de enfermería que no deseen participar y no firmen el consentimiento.
- Profesionales de enfermería que realicen labor administrativa
- Profesionales de enfermería con licencia.
- Profesionales de enfermería con modalidad de contratos por terceros.
- Profesionales de enfermería que tengan menos de 6 meses laborando en el servicio.

3.6. Variables y operacionalización

- Variable 1: Gestión talento humano
- Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Gestión de talento humano	Agrupación de prácticas y políticas requeridas para liderar y controlar los aspectos administrativos de una organización que se encarga de los recursos humanos, selección del personal, proporcionar información, evaluaciones del desempeño y las remuneraciones del personal (56).	Prácticas y políticas para liderar que en el estudio se medirán a través del instrumento que abarca tres dimensiones selección, capacitación y desarrollo de personas.	Selección de personas.	- Comunicación	Ordinal	Mala 20-47
			Capacitación de personas	- Desarrolla pruebas de selección - Capacitaciones para mejorar el desempeño - Inversiones en las capacitaciones		Regular 48-74
			Desarrollo de Personas	- Motivación - Satisfacción		Buena 75-100

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Desempeño laboral	Conductas observadas o aquellas acciones ejecutadas por los colaboradores que pueden ser medidos a través de sus capacidades y el grado de contribución que éstas brindan a la empresa y la capacidad de organizar y coordinar las actividades que al unirse conforman el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo (57).	Habilidades, conocimientos y capacidades del profesional de enfermería que se medirá por medio del instrumento abarca las dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, el cual se medirá con un instrumento de 20 ítems	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad minuciosa - Iniciativa laboral - Metodología coherente 	Ordinal	Eficiente (74- 100) Regular (47 -73) Deficiente (20 - 46)
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Actuación con eficiencia y autonomía 		
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de solución de problemas - Capacidad de integración - Liderazgo en labores en conjunto 		
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de compromiso - Asumir responsabilidades 		

3.7. Técnicas e Instrumentos

3.7.1 Técnicas.

Para la recolección de datos en ambas variables se utilizará la técnica de la encuesta.

3.7.2. Descripción de Instrumentos

3.7.2.1. Instrumento 1:

Se ha tomado de referencia el instrumento que fue diseñado por Díaz y Salcedo en Perú en el 2015, “Cuestionario de Gestión de Talento humano”, modificado por Rodas (58) en Lima-Perú en el año 2019. Usado para medir la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao. Consta de 20 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “Selección de personas” (7 ítems), “Capacitación de personas” (6 ítems) y “Desarrollo de personas” (7 ítems). los valores consignados según la escala de Likert son: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.

La escala valorativa para la categorización de la variable:

Gestión de Talento mala (20-47 puntos)

Gestión de talento regular (48-74 puntos)

Gestión de talento buena (75-100 puntos)

3.7.2.2. Instrumento 2:

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Dámaso en Chancay Perú (2017) “Cuestionario Desempeño Laboral”, modificado por Herdoiza (59) en Guayaquil Ecuador en el año 2020.

Consta de 20 preguntas distribuidas en 4 dimensiones: Calidad de trabajo (5 ítems), Responsabilidad (5 ítems), Trabajo en equipo (5 ítems), compromiso institucional (5 ítems). Cuya escala de Likert se encuentra diseñada en cinco puntos donde: 1 significa nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre

En cuanto, a la categorización de la variable:

Desempeño laboral deficiente (20 – 46 puntos)

Desempeño laboral regular (47 -73 puntos)

Desempeño laboral eficiente (74- 100 puntos)

3.7.3. Validación

3.7.3.1. Instrumento 1:

“El cuestionario Gestión de Talento humano” validado a través de juicio de expertos, conformado por 04 jueces: 03 jueces con grado académico de doctor y un juez con grado de magister, siendo pertinente, relevante y claro, determinando como aplicable el instrumento.

3.7.3.2. Instrumento 2:

“El cuestionario Desempeño Laboral”, fue validado por expertos que indicaron que el cuestionario presenta claridad, pertenencia y relevancia habiendo suficiencia y determinándolo como aplicable.

3.7.4. Confiabilidad

- Instrumento 1: Análisis de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Crombach se obtuvo 0,857 permite concluir que el instrumento presenta confiabilidad alta.

- Instrumento 2: Se obtuvo un coeficiente el Alfa de Cronbach de 0.847 que indica alta consistencia por tanto el instrumento es altamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.

3.8.1. Plan de procesamiento de datos:

En primer lugar, Se coordinará a fin de obtener visto bueno del comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, se procederá a solicitar la autorización a la Unidad de capacitación y docencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen y al departamento de enfermería para tomar acciones con la jefa de enfermería del servicio de Emergencia.

Segundo, se solicitará una cita con la jefatura de enfermería del servicio en mención, para que nos facilite la programación horaria de los profesionales involucrados en la investigación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión e exclusión.

Tercero, Antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos se hará firmar los consentimientos informados a los profesionales seleccionados, para posteriormente aplicar el instrumento será de 20 a 25 minutos, contando con la presencia de la investigadora.

3.8.2. Análisis de datos:

Para el procesamiento estadístico y análisis de datos: se elaborará un base de datos a través de Excel, obtenidos los cuestionarios respondidos se traslada la data y se codificará. Se realizará el análisis estadístico SPSS 27.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas, tabla de frecuencias y un análisis descriptivo. En cuanto a la correlación de variables se realizará un análisis inferencial.

3.9. Aspectos éticos

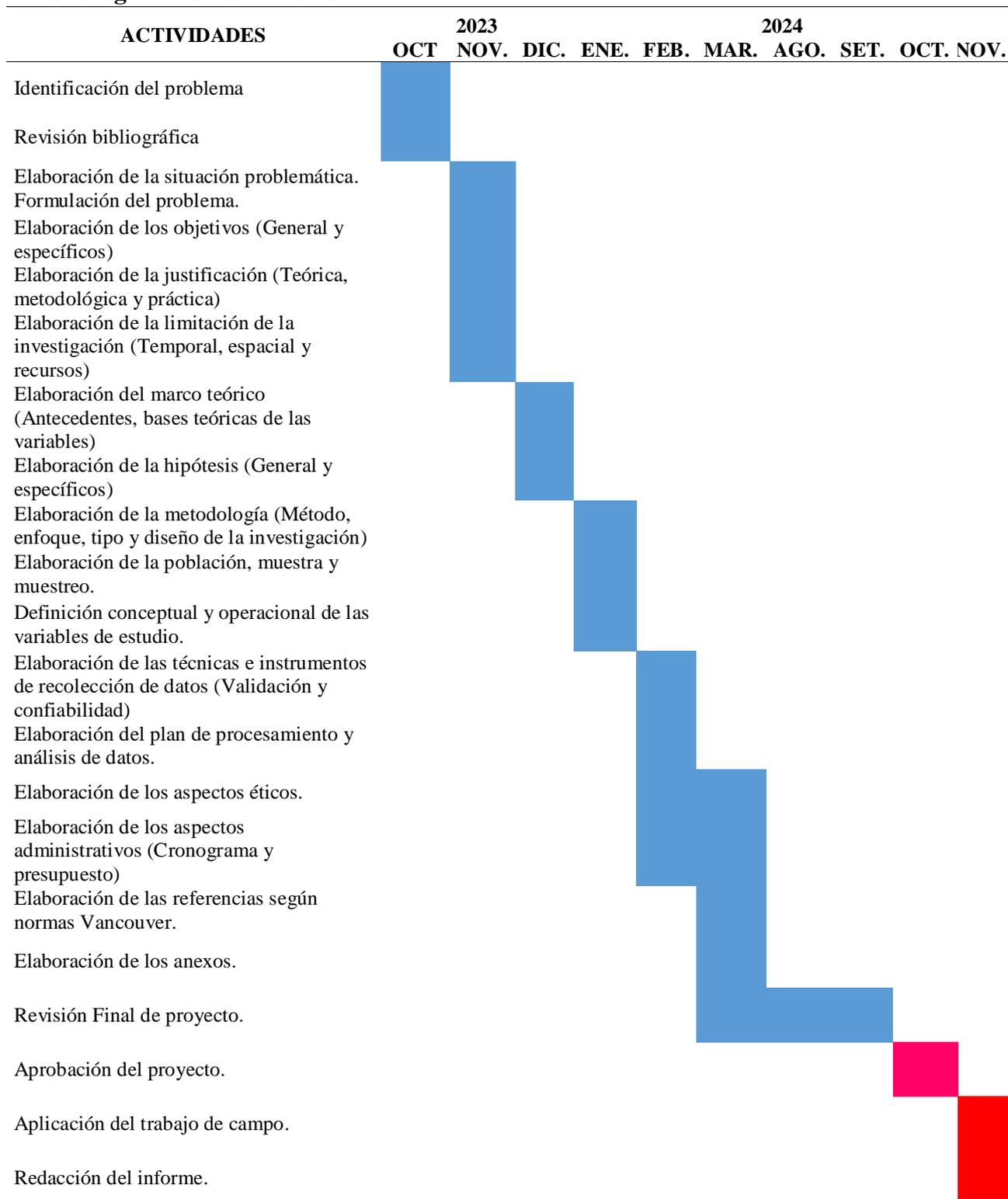
Para la realización de la presente investigación se tendrá en cuenta los principios bioéticos del Código de ética y deontología del profesional enfermero (60).

Como son:

El de **justicia**, implica que se tratará al personal de enfermería de manera respetuosa e igualitaria durante la aplicación de los instrumentos, y los datos obtenidos se registrarán de manera veraz sin realizar modificaciones, continuando con el de **autonomía**, el cual asegura que los profesionales seleccionados tendrán la libertad de elegir si son partícipes o no de la investigación, y su decisión será respetada, mientras el principio de **beneficencia**, garantiza que los participantes estarán informados sobre los objetivos del estudio y que este contribuirá a mejorar el perfil del profesional enfermero, y por último considerando el principio de **no maleficencia**, garantiza que el estudio no causará efectos negativos ni negligentes en los participantes del estudio, y que los datos obtenidos se mantendrán anónimos y confidenciales, siendo conocimiento exclusivo del investigador.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades.



LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

Materiales	Unidad de medida	Cantidad	Valor	
			precio unitario s/.	precio total s/.
Equipos				
laptop Toshiba(uso)	unidad	1	3500	3500
Usb	unidad	1	50	50
Útiles de escritorio				
Hojas a4 bond	millar	1	12	12
Bolígrafos	caja	1	15	15
Tampón	unidad	1	10	10
Postines adhesivos	unidad	5	2	10
Material bibliográfico				
Impresiones	hoja	200	0.50	100
Fotocopias	hoja	100	0.20	20
Recursos humanos				
Asesor	hora	3	100	300
Estadístico	hora	2	250	500
Digitador	hora	3	100	300
Otros				
Transporte	pasaje	15	10	150
Alimentación	unidad	60	10	600
Servicio de telefonía Móvil	llamadas	50	1	50
Internet	hora	2000	0.50	1000
Luz	kwh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
Total s/.				7917

Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	Equipos	S/. 3550
2	Útiles de Escritorio	S/. 47
3	Material Bibliográfico	S/. 120
4	Recursos humanos	S/. 1100
5	Otros (gasto de campo)	S/.3100
Total de gastos		S/. 7917

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Inga F, Rodríguez C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [online]. 2019, v. 36, n. 2 [Accedido 23 Setiembre 2022], pp. 312-318. Disponible en:
<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/312-318/es>
2. Organización Mundial de la Salud 2020. Situación de la enfermería en el mundo 2020. Resumen de Orientación. Invertir en educación empleo y liderazgo [Internet]. [Consultado 12 jun 2022]. Disponible en:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
3. Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. 2020 Revista Panamericana de Salud Pública, 44, e64. <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
4. Ministerio de Salud, Perú, Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima Perú [internet] [citado 2022 Oct15] Disponible desde:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>.
5. Gallegos A. Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-19 Perú. 2020. Revista Científica de Enfermería (Lima, En Línea), [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7.+Gallegos+Pacheco,+Angel%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7.+Gallegos+Pacheco,+Angel%20(1).pdf)
6. Ticllacuri R. Estrés laboral y calidad del cuidado de enfermería en pacientes del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen. [tesis optar el

- título de especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres] Lima 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5317>
7. Camus R, Cáceres W. (2022). Propuesta de gestión del talento humano en enfermería. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020. Polo del Conocimiento, 7(9), 2161-2174.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4685/html>
 8. Paipay P. La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital María Auxiliadora. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89089/Paipay_QG_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Cornejo A. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima 2022 Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98454>
 10. Parra J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Trabajo Académico para optar el Título de especialista en enfermería en emergencias y desastres] Lima, 2021. Universidad María Auxiliadora. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/721>

11. Dzimbiri, G, Molefi R. El impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi. 2021. Revista SA de Gestión de Recursos Humanos, 19, 9.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=The+impact+of+talent+management+on+job+satisfaction+of+registered+nurses+in+Malawian+public+hospitals&btnG=

12. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería hospital san Vicente de Paúl Ibarra, 2021” [Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Magíster en Salud Pública con mención en Enfermería Familiar y Comunitaria]. Ibarra Ecuador. Universidad Técnica del Norte Instituto de posgrado. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>

13. Sopiah, S., Kurniawan, DT, Elfia, NORA y Narmaditya, BS (2020). ¿La gestión del talento afecta el rendimiento de los empleados?: El papel moderador del compromiso laboral. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7 (7), 335-341.

14. Elhaddad, S, Safan, S. y Elshall, S. Percepción de las enfermeras sobre la gestión del talento y su relación con su compromiso y retención laboral. *Revista de Enfermería Menoufia*, 2020 5 (2), 25-38. Disponible en:
https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2019&q=thesis+human+talent+management+and+job+performance+in+nursing&hl=es&as_sdt=0,5

15. Mamonte, X 2019. Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, [Tesis para

obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud] 2019. Piura.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58030>

16. García R. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo 2021. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud] Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69782>
17. Bonilla L. Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud] Lambayeque 2019: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74379>
18. Condezo N. Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín – 2018 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en ciencias de la salud] Universidad Nacional de Huancavelica. 2019 disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/2887>
19. Barboza D. Gestión del talento Humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima. Universidad Cesar Vallejo.2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39583>

20. Guimac G, Palomino G. Gestión del talento humano para mejorar el desempeño del trabajador. Revisión sistemática de la literatura. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración]. Universidad Cesar Vallejo Lima 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66895>
21. Chávez L. La gestión del talento humano como estrategia empresarial. Revista Perspectiva 19 (2018). Disponible en: http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/copyedit/614-133-2216-1-9-20190131.pdf
22. Fernández W. Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión Pública]. Lima. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63897>
23. García M. Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID-19 en un hospital público, Lima – Provincias, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Lima 2020, disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56565>
24. Huiman R, Valdivia R. Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. ÑEQUE. Revista de Investigación en Ciencias Administrativas Sociales | www.revistaneque.org Volumen 5 | No. 11 | Enero-abril 2022 | ISSN: 2631-2883 Disponible: <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/1755>
25. Chicaiza A. Selección de personal y la calidad del servicio en el sector salud. [Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano]. Facultad de ciencias administrativas maestría en gestión del talento

- humano cohorte agosto 2018] Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33497/1/129%20GTH.pdf>
26. Muñoz C. Impacto de las redes sociales en el proceso de selección de personal: una revisión bibliográfica” [Trabajo Fin de Grado]. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo 2021. España. Universidad Zaragoza. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/110135/files/TAZ-TFG-2021-4476.pdf?version=1>
27. Viviescas C. Acciones de Educación en la Profesionalización de los jefes de Enfermería en el Área Asistencial en una Clínica de Bucaramanga” Categorías Educación en salud, Cuidado de la salud, Profesionalización de la enfermería. Universidad Piloto De Colombia Post grados Especializaciones Virtuales Especialización en Docencia Universitaria Bucaramanga, Santander - Colombia 2021. Disponible en: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/11209>
28. Valdivia M. La capacitación en la gestión del talento humano. [Trabajo de investigación presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración de Empresas]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca 2018. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
29. Rojas F. Capacitación y desempeño laboral. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala 2018. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
30. Paredes N. “Satisfacción y necesidades de capacitación en enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo, Lima, 2020”. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en enfermería con mención en gestión administrativa]. Universidad Ricardo Palma. Lima 2021. Disponible en:

http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4372/M-ENF-T030_10082742_M%20%20%20PAREDES%20ORTIZ%20NORA%20YSABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. Bartoncello H. “Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 17 de junio de 2022 [citado 17 de junio de 2022]; 2:21. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
32. Jiménez E. Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 15, núm. 1, enero-abril, 2015, pp. 1-29 Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027029.pdf>
33. Pardo C, Díaz O. Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Artículos de reflexión. Suma de Negocios, Volumen 5, Issue 11, 2014, Pages 39-48. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
34. Rojas R, Vilchez S. “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, enero 2018” [Para optar el grado académico de Maestro Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
35. Guárdales D. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Centro de Salud Socorro. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia de

Servicios de Salud – Huaura, 2020]. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2020. Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5910>

36. Machacuay N. Peña R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018 [Tesis para optar el título de profesional en Licenciada Enfermería]. Universidad Nacional del Centro del Perú. 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6715>
37. Bautista R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 9 de julio de 2022];7(1):54 -60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
38. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018; 9(1): 1973-87: Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
39. Martínez M. Calidad del Registro de Enfermería en el Servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao 2019. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Callao: Universidad Nacional Alcides Carrión. 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4315/Martinez%20Cruz%20Merly%20da%20espec%20enfermeria%202019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
40. Cervera L, Jojoa J. Evaluación de la calidad de los servicios que brinda el dispensario médico cantón sur en la ciudad de Bogotá en el cuarto trimestre del año 2022. [Internet]. Bogotá: Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS; 2023 [citado: 2023, julio]. Disponible en: <https://repositorio.fucsalud.edu.co/handle/001/3270>

41. Bucheli N. Responsabilidad de Enfermería en el Autocuidado en Pacientes de Hemodiálisis. [Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de licenciado en enfermería]. Ecuador: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Médicas Carrera de Enfermería. Disponible en:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58279/1/TESIS-1763-UCHELI-LITUMA%20%20%20LIC.%20JACQUELIN%20FARRAMOLA.pdf>
42. Arreaga L. Palacios J. Responsabilidad de Enfermería en el Control de Riesgo en la Muerte Materna en el Hospital: “Matilde Hidalgo de Procel”. [Trabajo de titulación Previo a la Obtención del Título de Licenciados en Enfermería]. Ecuador: Universidad de Guayaquil. 2021. Disponible:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58196/1/TESIS-1750-ARREAGA-PALACIOS%20LIC.JESSICA%20SALAZAR.pdf>
43. Romani L, Sergio A; Ferrer M; Zuta N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla Investigación Valdizana, vol. 12, núm. 3, 2018, Julio-septiembre, pp. 165-170 Universidad Nacional Hermilio Valdizán Perú.
Disponible:<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189006/586062189006.pdf>
44. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Ica Perú: Universidad Autónoma de Ica Facultad de Ciencias de la Salud Programa Académico de Enfermería. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>

45. Buss M, Leopardi M, Coelho S, Oliveira I. Formación de vínculos Profesionales para el trabajo en equipo en Enfermería. *Enf Global* [Internet]. 1 de octubre de 2010 [citado 15 de julio de 2022]; 9(3). Disponible en:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/110881>
46. Paredes J. La Comunicación Interna y el Compromiso Institucional En La Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Barranca 2020. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú. Disponible en:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4415/EDITH%20GLORIA%20JOSEFINA%20PAREDES%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Medina M. Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020 [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Enfermería con Mención en Administración y Gestión] Perú Universidad Peruana Unión. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/3426>
48. Fernández S. Motivación laboral y Compromiso Institucional de los Colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2021 [Tesis Para Obtener El Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Perú. Universidad Cesar Vallejo] Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78442>
49. Cegarra J. Los métodos de investigación Ediciones Díaz de Santos, 27 nov, 2012 – 16 paginas ISBN 8499693911, 9788499693910
https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6wzgC&printsec=frontcover&dq=investigacion+cientifica++metodo+hipotetico+deductivo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEw5jOg9P5AhWkA7kGHXseD5IQuwV6BAgKEAc#v=onepage&q=investigacion%20cientifica%20%20metodo%20hipotetico%20deductivo&f=false

50. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [online]. 2019, vol.13, n.1 [citado 2022-08-19], pp.102-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2223-2516. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
51. Álvarez A. Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Lima 2020 Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
52. Anguera et al. Pautas para elaborar trabajos que utilizan la metodología observacional. *Anuario de psicología*, 2018, vol. 48, no 1, p. 9-17. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.anpsic.2018.02.001>
53. Arias J, Covinos M, Cáceres M. Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina* [Internet]. 14 de septiembre de 2020 [citado 20 de agosto de 2022];4(2):237-4. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
54. Contreras S, Colón N, Gonzales C. Convivencia escolar y solución de conflictos mediante la investigación como estrategia pedagógica. Corporación Universidad de la Costa. 2018 [Fecha consulta: 19 de agosto 2022]. Disponible en: <https://doi.org/https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.07>
55. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 2018, vol. 21, no 3, p. 141-146. https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321_Disen

[o de investigacion de Corte Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://hdl.handle.net/20.500.12692/91404)

56. Molina Valdez, Dionne Lizeth. "Gestión del Talento Humano y competitividad laboral en el Área Administrativa de la Clínica Mac Salud, Cusco-2022." [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración] disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/91404>

57. Mamani Avendaño, Yini Marisol, and Jonathan Cáceres López. "Desempeño laboral: una revisión teórica." (2019). UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1)

[Bachillerato_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1)

58. Rodas M. Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Lima universidad César Vallejo. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36534>

59. Herdoiza, Z. El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. [Tesis Grado Académico de: Magíster en Gerencia En Servicios de la Salud]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sistema de posgrado maestría en gerencia en servicios de la salud. Guayaquil, Ecuador 2020. Disponible en:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>

60. Colegio de enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. Consejo directivo nacional 2006-2008. Disponible en: [https://www.cepjunin.org/wp-](https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf)

[content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf](https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.
Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, Lima - 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación existente entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>General</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima - 2023</p> <p>Ho No Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima - 2023</p>	<p>VI: Gestión de Talento Humano (GTH)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Selección de personas.</p> <p>D2: Capacitación de personas.</p> <p>D3: Desarrollo de Personas.</p> <p>VD: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Calidad del trabajo.</p> <p>D2: Responsabilidad.</p> <p>D3: Trabajo en Equipo.</p> <p>D4: Compromiso Institucional.</p>	<p>Método: hipotético Deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación. Aplicada</p> <p>Diseño: observacional, descriptivo trasversal, Correlacional.</p> <p>La muestra será de 131 profesionales en enfermería</p> <p>Instrumentos:</p> <p>La variable: “Gestión de Talento Humano”, se medirá mediante el cuestionario, adaptado por Rodas en 2019</p> <p>Para medir la variable: “Desempeño Laboral”, será el cuestionario, modificado por Herdoiza en 2020.</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento humano según la dimensión selección de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano según la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>		

talento humano según la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

3. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

2. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

3. Establecer la relación existente entre la gestión de talento humano según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

3. Existe relación estadísticamente significativa entre gestión de talento humano entre la gestión de talento humano según la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Como técnica de recolección de datos será la encuesta y como instrumentos se aplicarán dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras en el servicio de Emergencia del Hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento de la variable 1

CUESTIONARIO "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO"

Introducción

Buenos días colega, soy, Alicia Paula Santiago C. egresada de la especialidad **Gestión de Servicios de Salud y Enfermería** de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, en Lima, 2023.

Estimado(a) colega, responda colocando "X" con sinceridad el siguiente cuestionario.

Nunca	Casi nunca	No siempre	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Dimensiones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5

Dimensión 1: Selección de Personas

- 1 Cree usted, que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.
- 2 Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según al cargo a ocupar.
- 3 Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.
- 4 Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.
- 5 Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.
- 6 Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.
- 7 Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.

Dimensión 2: Capacitación de Personas

- 8 Considera usted que las capacitaciones para el personal

son realizadas por instituciones de prestigio.

- 9 Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.
- 10 Cree usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.
- 11 Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.
- 12 Cree usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.
- 13 Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.

Dimensión 3: Desarrollo de Personas

- 14 Cree usted que brindan oportunidades de superación en el hospital.
 - 15 Cree usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.
 - 16 Cree usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.
 - 17 Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.
 - 18 Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.
 - 19 Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.
 - 20 Cree usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.
-

Gracias por su
colaboración

Instrumento de la variable 2

CUESTIONARIO "DESEMPEÑO LABORAL"

Introducción

Buenos días colega, soy, Alicia Paula Santiago C. egresada de la especialidad Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, en Lima, 2023.

Estimado(a) colega, responda con sinceridad el siguiente cuestionario.

Seleccione la modalidad de trabajo con un "x":

Ítems	Desempeño Laboral				
	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Dimensión: Calidad del trabajo					
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud, seriedad, claridad y utilidad de las tareas encomendadas.					
2. Produce o realiza un trabajo metódico y ordenado					
3. Se considera satisfecho con la exactitud con que realiza sus labores					
4. Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo					
5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
Dimensión: Responsabilidad					
6. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
7. Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo y demás colaboradores.					
8. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Hospital.					
9. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					

10. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.

Dimensión: Trabajo en equipo

11. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

12. Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo.

13. Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.

14. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

15. Informa y consulta oportunamente al Director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.

Dimensión: Compromiso institucional

16. Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas.

17. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos.

18. Cuando realiza sus labores se siente comprometido con la institución.

19. Cuando falta personal usted se presenta de forma voluntaria para algún apoyo.

20. Usted se preocupa por la imagen del Hospital.

Anexo 3.

Consentimiento Informado

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Santiago Canchumani Alicia Paula.

Título : Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2023.

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2023.

Este es un estudio desarrollado por investigadora Santiago Canchumani Alicia Paula de la Universidad Privada Norbert, El propósito de este estudio es: Determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2023.

. Su ejecución permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Reporte de similitud TURNITIN

● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 7% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1690995427103 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-04-14 Submitted works	<1%