



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA NIVEL III
– LIMA 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

LIC. DORCAS RUTH ESPINOZA RIMAS

ASESORA:

MG. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

LIMA - PERU

2022

DEDICATORIA

Para mi hermosa familia que es el motivo de mi vida,
inspirándome siempre a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi padre por ser mi maestro generando mucha
inspiración y compromiso en mi crecimiento
personal y profesional.

ASESORA:
MG. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos
SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica
VOCAL : Mg. Basurto Santillan, Ivan Javier

INDICE GENERAL

Índice general	7
Índice de anexos	9

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos.	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación.....	15
1.4.1. Teórica.....	15
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Practica.....	15
1.5. Delimitación	15
1.5.1. Temporal.....	15
1.5.2. Espacial.....	15
1.5.3. Recursos.....	16

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas.....	19

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Metodología.....	22
3.2. Enfoque.....	22
3.3. Tipo	22
3.4. Diseño.....	22

3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnicas	27
3.7.2. Descripción de instrumentos	27
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos.....	28
CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto.....	30
Referencias	31
Anexos	34

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	35
Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE....	36
Anexo 3: INSTRUMENTO	37
Anexo 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO	39

RESUMEN

Objetivo: Determinar la gestión del talento humano de enfermería.
Metodología: el estudio la investigación será enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, el diseño será observacional de tipo transversal. La muestra representativa es de 59 coordinadoras de enfermería, el muestreo es no probabilístico por conveniencia. **Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos:** La técnica aplicada es la encuesta, el instrumento es el cuestionario d cuenta con 30 ítems para evaluar las tres dimensiones, validado por juicios de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach con un 0,913 de alta confiabilidad.
Procedimiento: Para el recojo de datos se organiza con el Programa de Excel, luego se exportara en el software estadístico SPSS versión 26.

Palabras claves: “Gestión del Talento humano”, “Talento humano”, “Coordinadoras de enfermería”, “Hospital”.

ABSTRACT

Objective: To determine the management of human nursing talent.

Methodology: the study and research will be a quantitative, applied-type approach, the design will be cross-sectional, observational. The representative sample is 59 nursing coordinators, the sampling is non-probabilistic for convenience. **Techniques and Instruments for Data Collection:** The applied technique is the survey, the instrument is the questionnaire where it has 30 items to evaluate the three dimensions, validated by expert judgments and the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha was used with a 0.913 high reliability. **Procedure:** To collect data, it is organized with the Excel Program, then it will be exported in the statistical software SPSS version 26.

Keywords: "Human Talent Management", "Human Talent", "Nursing Coordinators", "Hospital".

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Analizando en cuanto a Gestión del Talento Humano (GTH), se percibe que existen problemas que influyen en los recursos humanos en las instituciones de salud tanto en el sector privado como público, tales como: el ausentismo, alta rotación del personal, relaciones interpersonales inadecuadas, personal desmotivado, compensación limitadas y pocos beneficios para el trabajador, en la actualidad por la coyuntura que viene atravesando el país frente a la pandemia covid19.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que los países deben contar con enfermeras capacitadas, calificadas para contribuir a la salud, para establecer mecanismos de la administración de recursos humanos. Las enfermeras representan el 50% de la población sanitaria, por lo que la OMS recomienda una formación teórica y práctica en salud, con mejores condiciones laborales y salarios justos (1).

La OMS y Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2019, en su publicación de orientación estratégica para el enfermero menciona que inviertan en las enfermeras(os), por tener mayor fuerza laboral en el sector salud. La movilidad, migración, la inadecuada distribución, el profesional poco reconocido, desmotivado, jefaturas arraigadas y ambiente laboral inadecuados, incrementan los problemas relacionados con los recursos humanos en enfermería. Para evitar la migración de enfermería se considera invertir en mecanismos de retención de talento humano en Latinoamérica (2).

En una investigación realizada en un Hospital del Callao - Perú, se llegó a la conclusión que la GTH tiene un gran impacto significativo en el desempeño

laboral de los colaboradores (3).

El Ministerio de Salud (MINSA), siendo el único organismo que supervisa la salud en el Perú, aplicando de directivas, políticas y reformas del sector, que requieren de personal suficiente para brindar recursos humanos con estándares de equidad, oportunidad y calidad para mejorar y cuidar la satisfacción del usuario (4).

Los niveles de desigualdad laboral y compensación económica afectan la satisfacción del trabajador hospitalario debido a los diferentes regímenes de trabajo, algunos de los cuales tienen ventajas sobre otros (5).

En el libro de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, por Armando Cuesta Santos nos señala: que la compensación y la motivación laboral son un estímulo positivo, es decir, mantener una alta motivación en el equipo sumado a una compensación acorde al desempeño es decisivo para que los colaboradores brinden un servicio de calidad (6).

Asimismo Martha Alles en su libro Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, nos habla de un modelo de gestión reclutar a personas idóneas para el cargo, evaluar el desempeño el cual nos sirve para conocer el grado competencia de los colaboradores y; finalmente desarrollo, éste último es fundamental para que se refuerce las capacidades de los colaboradores (7).

También los Sres. Issac Ruiz, Alicia Karina y Paolo Martínez en su publicación del libro gestión del talento humano en la selección del personal administrativo, nos señalan: la gestión del talento humano es un enfoque que nos permitirá lograr la creación de valor para la institución donde nos desempeñamos, la aplicación de nuestros conocimientos, capacidades y buenas prácticas nos permitirán obtener resultados deseados que permitirán lograr los objetivos de la empresa donde nos desempeñemos (8).

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la gestión del talento humano de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el comportamiento organizacional en GTH de enfermería Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima 2021?
- b) ¿Cuál es la comunicación en GTH de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima 2021?
- c) ¿Cuál es la compensación laboral en GTH de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la gestión del talento humano de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el comportamiento organizacional de la gestión del talento humano de enfermería.
- b) Determinar la comunicación de la gestión del talento humano de enfermería.
- c) Determinar la compensación laboral de la gestión del talento humano de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1 Teórica

Reforzará e incrementará los argumentos prácticos y teóricos en

cuanto a la administración de la Gestión del Talento Humano, para el sinceramiento el percibe y genera insatisfacción de los profesionales de enfermería, también es necesario contar con los recursos humanos idóneos, para asumir y llegar a alcanzar los puestos según el perfil requerido por la institución.

1.4.2 Metodológica

Dicha investigación será observacional por ser descriptivo y el instrumento a aplicar es la encuesta, la cual evaluara la GTH en sus tres dimensiones en enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima nivel III, lo cual la muestra es de 59 coordinadoras, el muestreo elegido es no probabilístico por conveniencia, cuya finalidad es dar a conocer si se encuentra adecuado, regular o inadecuado en la GTH.

1.4.3 Práctica

El estudio servirá para mejorar e identificar con respecto a las tres dimensiones a evaluar las cuales permitirá conocer, también determinando como se encuentra actualmente para posteriormente se vea reflejada en mejores resultados.

1.5. Delimitaciones

1.5.1 Temporal

El periodo de tiempo que se desarrolla el estudio será de agosto a diciembre del año 2021.

1.5.2 Espacial

El estudio se desarrollará en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima nivel III, ubicado en Av. Alfonso Ugarte Nro. 848 del Cercado de Lima.

1.5.3 Recursos

Serán exclusivamente del investigador en forma integral, teniendo en cuenta el valioso aporte de las coordinadoras de enfermería, por su disposición de tiempo y accesibilidad.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bautista, et al., (9). En su estudio del año 2021 desarrollado en Colombia, cuyo objetivo es “Elaborar estrategias para el mejoramiento del área del Talento Humano”. El tipo de estudio es el descriptivo, se realiza un análisis documental, concluye que la Institución desarrolla estrategias, construye una cultura organizacional, mediante el área de Gestión Talento Humano, el instrumento utilizado es la matriz organizacional que permitió obtener la cuantificación del impacto del área con un 85.2% significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación con un nivel de madurez de la institución.

Jaramillo, et al., (10). En la investigación en el 2020 en Colombia, el objetivo fue “Analizar las estrategias gerenciales relacionadas con GTH, impulsara acerca de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el profesional de enfermería”. La metodología fue la monografía por compilación. Se concluyó que, las instituciones de salud enfocan su accionar al paciente, preocupándose y dejando de lado el bienestar, compromiso y satisfacción de los trabajadores, se recomienda la mejora y desarrollo en cuanto a las estrategias gerenciales de enfermería.

García, et ál. (11), nos menciona en su artículo realizado en cuba en 2018: “Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, donde se aplicó como instrumento para recolectar datos de la variable gestión del talento, a un cuestionario. Los participantes contaban con más de 1 año

de antigüedad. Los resultados de los 33 colaboradores, el 72.7% mujeres y 23.7% hombres; 66.7% tienen su edad entre 30 a 49 años. Un 72.7% manifestó ser evaluados en relación a sus capacidades y resultados obtenidos y el 60.6% refirió ser evaluados en la adecuación al puesto. El 81.8% requiere de motivación de parte de la institución para poder alcanzar su desarrollo técnico y profesional. El 66.7% manifestó que la organización cuenta con una buena dirección, existen grandes desafíos laborales (45.5%). Por otra parte, el 66.7% señalaron que los insumos no siempre son suficientes y un 48.5% afirma tener libertad sólo por momentos. En conclusión, se percibió que la administración del recurso humano en la institución es buena, con miras a mejorar aspectos relacionados con la falta de materiales y temas que puedan afectar la estabilidad de la gestión”.

2.1.2. Nacionales

Gómez, (12). En su investigación del 2021 desarrollada en Huancayo, cuyo objetivo es “Determinar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión Talento Humano en profesionales de la salud, 2021”. El estudio aplicada, transversal, cuantitativa, prospectiva, el diseño es correlacional- explicativo. La muestra será de 114 profesionales de la salud, se concluye que existe relación significativa y directa entre la cultura organización y GTH en los profesionales de la salud.

Tuesta, (13). En su investigación del 2020 desarrollada en Lima cuyo objetivo general es “Determinar la GTH para evitar el ausentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2020”. Esta investigación es descriptiva, de tipo básico, correlacional - explicativo de diseño no experimental. La técnica utilizada es la encuesta, el instrumento utilizado fue cuestionario. Concluyendo que mientras los colaboradores laboren con pasión, vehemencia, responsabilidad y constancia aumentara la productividad y estarán satisfechos en la institución.

Campos, et al, (14). En su investigación del 2019 desarrollada en Lima, cuyo objetivo es “Determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo”. La metodología será de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra conformada por 32 enfermeros. Se concluye que los enfermeros del Hospital están de acuerdo que la GTH trasciende en el desempeño laboral en el trabajo diario, teniendo como hipótesis que existe una relación directa entre las dos variables.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

2.2.1.1. Definición

Es la función administrativa encargada de formar y valorar al personal de la institución, sabiendo de la importancia de ellos, en la contribución del cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados (15).

2.2.2. Teorías

Teorías XY.- tienen relación con el comportamiento humano, Douglas McGregor, afirma que para cambiar y mejorar el trato a los trabajadores y se debe cambiar la forma de administrar el trabajador reconociendo su lado humano e integral. Esta teoría adopta medidas en sus trabajadores para el aumento de la producción laboral, consideradas como el yin y yang por ser de ideas opuestas, también se relacionan con el ambiente y la naturaleza humana. Teniendo mucho énfasis en el comportamiento de los gestores y trabajadores (16).

Teoría de Maslow.- llamada teoría de la motivación que explica la conducta humana, el autor Abraham Maslow explica el comportamiento humano según las necesidades, que deben ser cubiertas, buscando la satisfacción de las necesidades básicas. Esta teoría

utilizada en las instituciones que proporcionan un producto adecuado, mensaje claro y correcto, al escalón de necesidad que deben cubrir para satisfacer las necesidades básicas (17).

2.2.3. Importancia

- Proporciona competitividad.
- Cuenta con el personal entrenado y capacitado.
- Desarrolla y mantiene la calidad de vida laboral
- Impulsa el cambio con nuevos enfoques para garantizar la supervivencia de la institución.
- Mantiene políticas éticas y comportamiento social responsable (18).

2.2.4. Modelos

Modelo de Besseyre Des Horts. - asegura la gestión desarrolla prácticas para adquirir la importancia de las competencias necesarias, optimiza los resultados, con retribuciones motivadoras, en la aplicación de procedimientos y desarrolla la organización, mediante las auditorias (19).

Modelo de Beers. - explica la influencia de los empleados (participación, involucramiento), actúa en las áreas o políticas de Recursos Humanos (20).

2.2.5. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Dimensión 1: Comportamiento Organizacional

Investiga el impacto que los colaboradores, equipo y la estructura tienen la forma de proceder de la organización, y su propósito será mejorar el desempeño. También repercute su conducta y forma de equilibrar el trabajo en el logro de objetivos y metas personales y laborales (21).

Dimensión 2: Comunicación

Es un conjunto de procedimientos y actividades encaminadas a proporcionar el mensaje que se brinda en la organización entre los colaboradores y su entorno de manera clara y correcta, influye en las opiniones, actitudes y comportamiento de los colaboradores externos e internos de la organización, con el fin de cumplir con sus objetivos (22).

Dimensión 3: Compensación Laboral

Garantiza la satisfacción de los empleados para obtener, mantener y retener la fuerza laboral mediante la retribución con recompensas, remuneración y beneficios, servicios sociales. Siendo una herramienta indispensable con el deseo de mantener a los empleados en la institución (23).

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1.- Metodología de la Investigación

El método a utilizar en este estudio es el deductivo, porque me permite establecer conclusiones lógicas a partir de premisas para ver de lo general a lo específico.

3.2.- Enfoque de la Investigación

El enfoque a utilizar es el cuantitativo se utiliza la recolección de datos, análisis estadístico y el análisis de cualidades o atributos para determinar los resultados de nuestra población además se centra en los aspectos observables.

3.3.- Tipo de la Investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque por sus hallazgos permitirán comprender lo estudiado y brindar recomendaciones o soluciones a las problemáticas planteadas.

3.4.- Diseño de la Investigación

La presente investigación es observacional descriptivo, por las características y dimensiones de nuestro trabajo. Transversal porque se estudiará y recolectará información de la población en un determinado instante del tiempo, describirá las dimensiones de la Gestión del Talento Humano en nuestra investigación.

3.5. Población y Muestra

Población

La población es de 59 licenciadas de enfermería cuyo cargo son coordinadores de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Muestra

La muestra será el 100% del total de la población por son 59 coordinadores de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, ya que el investigador considera que la muestra es significativa.

Muestreo

En nuestro trabajo de investigación se aplica el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se considera a las coordinadores de enfermería por ser accesible, por la función que desempeñan y por la contribución que brindan a la investigación, son seleccionados a criterio del investigador.

Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión:

- Coordinadores de enfermería sin límite de edad.
- Coordinadores de enfermería que participen en el estudio y firmen consentimiento informado
- Coordinadores de enfermería que se encuentren más de 6 meses en el cargo.
- Coordinadores de enfermería con régimen laboral de CAS, contrato por terceros y nombrados.
- Coordinadores que cuenten con aplicativo whatsapp.

Criterios de Exclusión:

- Coordinadoras de enfermería con licencia, vacaciones, descanso médico, comorbilidad.
- Coordinadores de enfermería que no participen en el estudio y no firmen el consentimiento informado.
- Coordinadoras de enfermería que se encuentran trabajando online, trabajo remoto.

3.6. Variable y operacionalización

3.6.1. Variable: Gestión del talento humano.

Definición conceptual de la variable.- Es la función administrativa encargada de formar y valorar al personal de la institución, sabiendo de la importancia de ellos, en la contribución del cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados (15).

Definición operacional de la variable.- Es una función administrativa de las coordinadoras de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima, mediante el cual medirá su comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA DE LIMA

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Gestión del Talento Humano	Es una función administrativa de las coordinadoras de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, mediante el cual se medirá su comportamiento organizacional, comunicación y de compensación laboral.	Dimensión del comportamiento organizacional	Cultura organizacional	Categoría ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado 30-69 • Regular 70-110 • Adecuado 111-150
			Normas		
			Filosofía institucional		
		Dimensión de la comunicación	Relaciones humanas		
			Trabajo en Equipo		
		Dimensión de la compensación laboral	Motivación		
			Reconocimiento		

3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utiliza es la encuesta, aplicando el instrumento el cuestionario realizado por De Paz en el año 2017.

3.7.2. Descripción Del Instrumento

El instrumento nos permitirá conocer la opinión del personal entrevistado sobre la GTH, para ello organizó el cuestionario con tres dimensiones que en su conjunto suman 30 ítems (23).

- Comportamiento organizacional (10 ítems), cuenta con los siguientes indicadores a evaluar: cultura organizacional (1, 2,3 ítems), normas (4, 5, 6, 7,8 ítems) y filosofía institucional (9,10 ítems).
- Comunicación (10 ítems), cuenta con dos indicadores a evaluar son: relaciones humanas (11, 12, 13, 14, 15,16 ítems) y trabajo en equipo (17, 18, 19,20 ítems).
- Compensación laboral (10 ítems), cuenta con tres indicadores a evaluar son : motivación (21,22,23,24,25 ítems) y reconocimiento (26,27,28,29,30 ítems).

En la calificación de los ítems se asignaran las siguientes puntuaciones:

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

Obteniendo como un puntaje mayor de 150 puntos y como mínimo 30 puntos las cuales el resultado será:

CATEGORIA	PUNTAJE
Adecuado	111 - 150
Regular	70 - 110
Inadecuado	30 – 69

3.7.3. Validación

Para validar el instrumento el Sr. De Paz utilizo juicio de expertos conformados por tres profesionales expertos en el área de administración y gestión, el proceso de validación dio como resultado:

Experto	Apellidos y Nombres	DNI	Resultado
1.-	Dr. Abel Rodríguez Taboada	00370757	Aplicable
2.-	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	08012553	Aplicable
3.-	Mg. Augusto Fernández Lara	09748659	Aplicable

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad utilizó alfa de Cronbach, utilizando una prueba piloto de 30 profesionales de la salud de las mismas características de nuestra muestra, cuyo resultado es de 0.947 cifra que indica que el instrumento es de alta confiabilidad, así estimando la consistencia interna del cuestionario.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Autorización coordinaciones previas para la Recolección De Datos

En primera instancia, se presenta el proyecto al comité de ética de la Institución académica Universidad Norbert Wiener.

Una vez aprobado el proyecto, se emite una solicitud a la Dirección del

Hospital de Lima nivel III, viabilizando el permiso, para acceder a los números telefónicos de las coordinadoras de enfermería de los servicios de hospitalización, para aplicar el instrumento.

Aplicación del instrumento de Recolección de Datos

Se precisa para la aplicación del instrumento se coordinara por vía whatsapp, estableciendo un tiempo de respuesta de 72 horas.

Cabe precisar que se utilizara el whatsapp, por la coyuntura actual por la pandemia del covid19, respetando los protocolos establecidos por el gobierno. Se enviara el instrumento mediante la herramienta virtual, para el marcado y envió a fin de cumplir en los plazos establecidos.

Método De Análisis De Datos

Los datos recolectados se vaciarán en una base de datos del programa en Excel y luego toda esa información recopilada se manejará en el programa estadístico SPSS. El software nos arrojará los resultados de las tres dimensiones de la Gestión del Talento Humano, tabulando tablas y figuras con alto grado de ajuste estadístico. Se utilizará la prueba de Kolmogorov - Smirnov, para determinar la homocedasticidad de los datos.

Aspectos éticos

En el estudio se considerará 4 principios de bioética:

Autonomía: Se obtendrá el consentimiento informado de cada coordinadora de enfermería de la investigación.

No maleficencia: No se producirá daños en el aspecto físico, psicológico, ni

moral, y se respetará todas las indicaciones brindadas. El consentimiento informado se obtendrá con el permiso de cada coordinadora de enfermería y la institución. La información recolectada será absolutamente confidencial.

Justicia: Se respetará y se tratará a todos las coordinadoras de enfermería equitativamente sin rechazo ni discriminación alguna.

Beneficencia: la investigadora pone en relevancia la necesidad de conocimiento en los sujetos de la investigación.

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	AÑO: 2021-2022																									
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Identificación del problema	■	■																								
Revisión bibliográfica relacionado al tema			■	■																						
Redacción de la situación problemática, formulación del problema de investigación					■	■																				
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio									■	■																
Desarrollo de la justificación de la investigación											■															
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio												■														
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico													■													
Elaboración del enfoque y diseño de investigación													■													
Elaboración de población y muestra														■												
Elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos															■	■										
Elaboración de métodos de análisis de información																■	■									
Diseño de los aspectos administrativos																	■	■								
Desarrollo de la sección anexos																		■								
Dictamen favorable del proyecto																			■	■						
Elaboración del informe final																				■	■	■	■	■		
Sustentación del proyecto de investigación																										■

4.2. PRESUPUESTO

MATERIALES	2021					TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	S/.
EQUIPOS						
LAPTOP	3000					3000
USB	32					32
INTERNET	45	45	45	45	45	225
MATERIAL DE ESCRITORIO						
BOLIGRAFOS	3	3	3	3	3	15
PAPEL BOND A-4	12	0	12	0	12	36
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO						
TEXTOS	22		22		22	66
FOTOCOPIAS	15	10	15	10	15	65
IMPRESIONES	5		5		5	15
ESPIRALADOS	10		10		20	40
OTROS						
TRANSPORTE	40	40	40	40	40	200
ALIMENTACIÓN	10	10	10	10	10	50
RECURSOS HUMANOS						
DIGITADORA	25		25		25	75
IMPREVISTOS	100	50		100		250
TOTAL	3319	158	187	208	197	4069

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Artículo de Misión del Departamento de recursos humanos. [Internet]. 2020. Disponible en:
<https://www.who.int/hrh/about/es/>
2. Organización Mundial de la Salud – Organización Panamericana de la Salud. Orientación Estratégica para Enfermería en la Región de América. [Internet]. Junio 2020, p. 62. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/documentos/orientacion-estrategica-para-enfermeria-region-americas>
3. Estrella C. Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2018.
4. Ministerio de Salud Perú. Guía Técnica para la Metodología de Estimación de las Brechas de Recursos Humanos en Salud. [Internet]. Junio 2014, p. 5. Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/3243.PDF>
5. Ministerio de Salud Perú. Recursos humanos en salud del Perú: Nuevos elementos para la toma de decisiones y políticas públicas. [Internet]. Marzo 2011, p. 89. Disponible en:
http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/carrera_sanitaria/documentos/MANUALES%20E%20INFORMES/Recursos%20Humanos%20de%20Salud%20en%20Per%C3%BA%20do%20Informe%20al%20Pa%C3%ADs.%20Marzo%202011.pdf
6. Cuesta A, Gestión del Talento Humano y del conocimiento. [Internet]. 2da Edición 2010, ECOE Ediciones,9-12 pp . Disponible en:
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
7. Allens M, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias [Internet]. 3era Edición Argentina 2012, Ediciones Granica 15pp. Disponible en:
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
8. Ruiz P, Gestión del Talento Humano en la Selección del Personal Administrativo

- [Internet]. 1era Edición Ecuador 2017, Ediciones Diagramación 10-15pp.
 Disponible en:
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
9. Bautista L, Castro C, Cerón K, Montero J. Diagnóstico de la Gestión del área del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán.
 [Internet]. [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad EAN; 2021.
 10. Jaramillo M, Quichia V, Sotter A. Estrategias Gerenciales para la Gestión del Talento Humano en salud para la promoción de la motivación, liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería. [Internet]. [Título para optar la Especialización en Gerencia de IPS]. Colombia: Universidad de Medellín; 2020.
 11. García M, Carbonell A, López P, Acelia M. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba.
 [Internet]. Centro Nacional de Ensayos Clínicos, Cuba 2018 vol.17 (2).
 12. Gómez V. Cultura Organizacional en relación a la Gestión del talento humano en profesionales de la Salud del Hospital Domingo Olavegoya. [Internet]. [Título para optar Licenciatura en Enfermería]. Perú: Universidad Peruana los Andes; 2020.
 13. Tuesta Z. Gestión del talento humano para evitar el ausentismo laboral en el Departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora. [Internet]. [Tesis para Licenciatura]. Lima: Universidad Peruana de las Américas; 2020.
 14. Campos B, Torres T. 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. [Internet]. [Tesis Magister]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2020.
 15. Galvis. Gestión de Talento Humano II [Internet]. Agosto 2012. Disponible en:
<http://dxtalalatayalgomas.blogspot.com/2012/08/gestion-de-talento-humano-ii.html>
 16. Adams M. Equidad modelo X e Y de McGregor. [Internet]. Agosto 2017 p. 33.
 Disponible en:
<https://www.lifeder.com/douglas-mcgregor/>
 17. arcía J, La Teoría de la Motivación y la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.
 [Internet]. 2004. Disponible en:
<http://www.webdelprofesor.ula.ve/economia/mcesar/tema1/maslow.pdf>
 18. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. [Internet], 3ra ed. México: McGraw-Hill; c2008, 14-15 pp. Disponible en:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c>

6.pdf

19. Aduna C. Modelos de Gestión de Recursos Humanos. [Internet]. Julio 2007. Disponible en:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
20. Franklin E, Krieger M. Comportamiento Organizacional con Enfoque para América Latina. [Internet]. 1ra ed. México: Prentice Hall; c2011, 9-10pp. Disponible en:
<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
21. Cencia A, Flores Y. La comunicación organizacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes. [Internet]. [Tesis para Licenciado en Administración]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2017.
22. Jiménez L. Importancia de las compensaciones laborales y de la Gestión Humana en las empresas [Internet] 2009, [Citado 22 de Noviembre 2021], p. 48. Disponible en:
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748>
23. De Paz V. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un Hospital III de Lima. [Internet]. [Tesis para Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.

ANEXOS

ANEXO NRO 01

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la gestión del talento humano de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la gestión del talento humano de enfermería.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: Comportamiento organizacional</p>	<p>Método De Investigación: Deductivo</p> <p>Enfoque De Investigación: Cuantitativo</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es el comportamiento organizacional de la gestión del talento humano de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -2021? ¿Cuál es la comunicación de la gestión del talento humano de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2021? ¿Cuál es la compensación laboral de la gestión del talento humano de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza-2021?</p>	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar el comportamiento organizacional de la gestión del talento humano de enfermería. ✓ Determinar la comunicación de la gestión del talento humano de enfermería. ✓ Determinar la compensación laboral de la gestión del talento humano de enfermería. 		<p>Comunicación</p> <p>Compensación laboral</p>	<p>Tipo De Investigación: tipo aplicada.</p> <p>Diseño de investigación: Observacional- Descriptivo por sus características del trabajo.</p> <p>Transversal, describirá las dimensiones de la gestión del talento humano en esta investigación.</p> <p>Población y muestra: Serán 59 coordinadoras de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021.</p>

Anexo Nro. 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE: Gestión del Talento Humano

DEFICINION OPERACIONAL: Es una función administrativa de las coordinadoras de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, mediante el cual se medirá su comportamiento organizacional, comunicación y de compensación laboral.

GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA DE LIMA

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Dimensión del comportamiento organizacional	Cultura organizacional	Categoría ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado 30-69 • Regular 70-110 • Adecuado 111-150
	Normas		
	Filosofía institucional		
Dimensión de la comunicación	Relaciones humanas		
	Trabajo en Equipo		
Dimensión de la compensación laboral	Motivación		
	Reconocimiento		

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO

I. INSTRUCCIONES:

“Estimado: En el cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre GTH cuya intención es conocer su opinión acerca de cada una de ellas. Lea y marque con (X) una alternativa por cada enunciado. Las respuestas son reservadas y de carácter anónimo” (20)

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

INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Cultura organizacional	01	“La Institución tiene una misión clara”.					
	02	“La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros”.					
	03	“Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro”.					
Normas	04	“Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar”.					
	05	“Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución”					
	06	“Respetan el reglamento interno”					
	07	“En la institución. se genera alternativas para la solución de problemas”.					
Filosofía institucional	08	“Existe confianza entre compañeros”.					
	09	“Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes”.					
10	“Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización”.						
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN							
Relaciones humanas	11	“Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los usuarios”.					
	12	“Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución”.					
	13	“Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional”.					
	14	“Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable”.					
	15	“Participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo”.					
	16	“Cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos”.					
Trabajo en equipo	17	“Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito”.					
	18	“Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la Comunicación”.					

	19	“Están satisfechos con la comunicación existente”.						
	20	“Sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las Conversaciones”.						
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL								
Motivación	21	“Conocen y respetan las diferencias y la de los otros”.						
	22	“Demuestran confianza en sí mismo”.						
	23	“Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital”.						
	24	“Se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería”.						
	25	“Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y Experiencias”.						
Reconocimiento	26	“El trabajo es evaluado en forma justa”.						
	27	“Disfruta de las vacaciones otorgadas al año”.						
	28	“Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral”.						
	29	“Se agrupan en sociedades de ayuda mutua”.						
	30	“Muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien”.						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL PROYECTO: “Gestión de Talento Humano de los profesionales de enfermería de un Hospital de Lima”.

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Lic. Enf. Dorcas Ruth Espinoza Rimas.

PROPOSITO DEL ESTUDIO: Se invita a usted a participar al estudio GTH de los profesionales de enfermería de un Hospital de Lima,

PARTICIPANTES: Coordinadoras de Enfermería de los servicios.

BENEFICIOS POR PARTICIPAR: se beneficiara al saber los resultados de la investigación, por los medios adecuados y será de mucha utilidad en su actividad profesional, personal y laboral.

INCONVENIENTES Y RIESGOS: su participación no tendrá riesgos, solo responderá la encuesta con veracidad de sus respuestas y serán protegidas.

COSTO POR PARTICIPAR: usted no deberá pagar ningún costo, no habrá incentivos económicos a cambio de su participación.

REMUNERACION POR PARTICIPAR: No habrá remuneración económica.

CONFIDENCIALIDAD: guardaremos la información con códigos y no con nombres, los archivos no serán publicados.

RENUNCIA: podrá renunciar cuando desee y no habrá ninguna observación.

CONSULTAS POSTERIORES: se le facilitara las consultas que desee el encuestado.

CONTACTO CON EL COMITÉ DE ETICA: esta investigación está respaldada por el comité de ética.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en la investigación he sido informado(a), proporcionaré la información solicitada y entiendo también que puedo no participar, la información obtenida será de carácter confidencial y no será usada para otro propósito fuera de este estudio.

Firmo en señal de conformidad:

Firma de participante

Nombres:

DNI:

Firma del Investigador

Nombres:.....

DNI: