



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Gestión del Talento humano y Desempeño laboral de personal de enfermería
de un hospital de EsSalud – Lima, 2026

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

Presentado por:

Autora: Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8335-4821>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

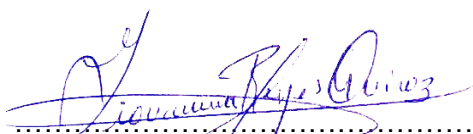
2026

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

Yo, GIOVANNA ELIZABETH REYES QUIROZ egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico en Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Gestión del Talento humano y Desempeño laboral de personal de enfermería de un hospital de EsSalud – Lima, 2026**" Asesorado por el docente: **Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio** DNI **09542548**, ORCID N.º**0000-0002-6982-7888** tiene un índice de similitud de 24% (VEINTICUATRO) con código **oid: 14912:580281205** 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
 GIOVANNA ELIZABETH REYES QUIROZ
 DNI: 25755035



Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 09542548
 Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Lima, 28 de abril de 2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado muestra que la similitud general presenta un 4% excedente y la primera fuente primaria presenta un 15% excedente del porcentaje permitido. Este excedente corresponde a aspectos metodológicos que se centran mayormente en la hipótesis general y específicas, matriz de operacionalización, títulos, subtítulos y términos usados en el capítulo de la metodología, cronograma de actividades, presupuesto y en los anexos como son: la matriz de consistencia, los instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

A Dios por guiarme y permitirme ser
perseverante para alcanzar una meta más.

Agradecimiento

Al Mg. Montoro Valdivia, por su valiosa asesoría y comprensión durante el desarrollo del proyecto de investigación.

INDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
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	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. 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
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2. Nacionales	7
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Gestión del Talento Humano	8
2.2.2. Desempeño laboral.....	11
2.3. Formulación de la hipótesis.....	15
2.3.1. Hipótesis general.....	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de investigación	17
3.2. Enfoque de investigación	17
3.3. Tipo de investigación.	17
3.4. Diseño de investigación.....	17
3.5. Población, muestra y muestreo.....	18
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6.1. Técnica	21
3.6.2. Descripción de instrumentos	21
3.6.3. Validación	22

3.6.4. Confiabilidad.....	22
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	22
3.8. Aspectos Éticos	23
4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
4.1. Cronograma de actividades.....	25
4.2. Presupuesto.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	39
Anexo I: Matriz de consistencia.....	39
Anexo 2 Instrumentos	41
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	45
Anexo 4. Informe de originalidad	48

RESUMEN

Introducción: El desarrollo organizacional que es generado por el talento humano de las empresas, se posibilita por medio de la gestión de sus conocimientos y el desarrollo integral de sus competencias las mismas que evidencian el desempeño laboral del personal para laborar. Por ello es importante mecanismos de análisis de la gestión para el cumplimiento de metas, individuales y grupales con el fin de evaluar el desempeño laboral de todos los colaboradores.

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero”.

Metodología: Se optó por el método hipotético deductivo, ya que se partirán de supuestos que luego serán contrastadas con los hechos para plantear deducciones; el enfoque será cuantitativo porque los constructos serán medidos en su forma numérica; el tipo de investigación será aplicado, puesto que su orientación será la de obtener un nuevo conocimiento, que ayude o proponga estrategias que den solución a la problemática expuesta; el diseño de investigación corresponderá al no experimental, porque no habrá manipulación o intervención sobre ninguna de los fenómenos planteados, solo los observa en su forma natural. Asimismo, tomará un nivel descriptivo ya que se considera de importancia dar detalles y especificar acerca de los fenómenos; por otro lado, también será correlacional ya que como objetivos se ha planteado hallar relación entre las variables estudiadas; será transversal, porque los datos se recopilarán en un solo período de tiempo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño laboral, Enfermero

ABSTRACT

Introduction: Organizational development, generated by a company's human talent, is enabled through the management of their knowledge, skills, abilities, and competencies, which are evidenced by the work performance of the staff. Therefore, management analysis mechanisms are important for achieving individual and group goals, in order to evaluate the work performance of all employees.

Objective: “To determine the relationship between human talent management and the job performance of nursing staff”.

Methodology: The hypothetical-deductive method was chosen, since assumptions will be made that will then be contrasted with the facts to propose deductions; the approach will be quantitative because the constructs will be measured in their numerical form; the type of research will be applied, since its orientation will be to obtain new knowledge, which helps or proposes strategies that provide solutions to the exposed problem; the study will be non-experimental, due to there will not be manipulation or intervention on any of the phenomena raised, only observing them in their natural form. Likewise, it will take a descriptive level since it is considered important to provide details and specifications about the phenomena; on the other hand, it will also be correlational since the objectives have been set to find a relationship between the variables studied; it will be cross-sectional, because the information will be collected in a single period of time.

Keywords: Human talent management, Job performance, Nursi

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Todo colaborador sanitario tienen un rol fundamental para el éxito en este campo y su accionar es crucial para la asistencia de la población a nivel sanitario. En este sentido, entre los objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030, se considera y exhorta a los gobiernos invertir para contratar, formar, desarrollar profesionalmente y retener al personal; por otro lado, un aspecto importante también es la cantidad y distribución de los colaboradores sanitarios (1).

Mundialmente, en las naciones del primer mundo, se ha promovido el talento humano (TH) mediante políticas que favorecen el bienestar laboral y el apoyo a los empleados. Estas políticas buscan la satisfacción de los trabajadores con la forma adecuada del trato recibido en la empresa, lo que a su vez conduce a un desempeño superior (2).

Desde hace 10 años, en España solo el 3% de las empresas tenían problemas para encontrar al empleado adecuado. Hoy en día, ese porcentaje ha aumentado al 80%. Estas cifras destacan el gran desafío que enfrentan los responsables de recursos humanos para mantener a sus empresas operativas y sostenibles (3).

En cuanto a América Latina, estudios presentaron un modelo de administración que incluye contratar a personas adecuadas para el cargo, calificar su eficiencia para medir su nivel de competencia, y finalmente, enfocarse en el desarrollo, que es clave para fortalecer las capacidades de los empleados (4).

En un estudio realizado en México se descubrió que solo 13% de empleados se sienten comprometidos con su trabajo. Esto implica que no tienen un verdadero interés por sus tareas, carecen de un vínculo con su empleador y, por lo tanto, no están en condiciones de poder impulsar o innovar en su lugar de trabajo (5).

En Perú, la gestión del talento humano es un tema crucial. La principal preocupación radica en la elevada proporción de personas que trabajan en la informalidad, sin estar en nóminas, sin estabilidad legal o que eligen permanecer en esta situación para evitar el pago de impuestos y seguros obligatorios. Un estudio mostró que el personal de salud enfrenta un manejo inadecuado, lo que afecta su rendimiento laboral (6).

Según el Ministerio de Salud (Minsa), no basta con que el personal de salud sea eficaz si no se les proporciona un entorno laboral adecuado, con normativas, infraestructura, equipos y recursos esenciales para un desempeño óptimo; estas condiciones son fundamentales para avalar la calidad de atención al usuario (7).

No obstante, los cambios suscitados en las últimas décadas, contar con la cantidad idónea del recurso humano sigue siendo un desafío en el sistema de salud, ello aunado a la vigencia de modelos obsoletos que no garantizarían la prestación del servicio con calidad a los pacientes en estados vulnerables (8).

Es así como al gestionar de forma idónea el talento humano facilitará la creación de un valor de compromiso con la institución en la que se trabaja. Al aplicar nuestros conocimientos, habilidades y buenas prácticas, podremos alcanzar los resultados deseados y cumplir con los objetivos (9).

Una dirección correcta de los recursos humanos es esencial en el óptimo funcionamiento de centros hospitalarios. Esta inversión, tanto a corto como a largo plazo, afecta directamente la calidad del servicio y, por lo tanto, los resultados financieros de la institución (10).

Dentro del área de emergencia de un nosocomio del Seguro Social de Salud (EsSalud) de Lima, la rotación de personal es bastante frecuente debido al tipo de contrato; además, no se brinda oportunidades de desarrollo profesional ni capacitación e incluso la infraestructura y

el equipamiento no son los óptimos, lo que genera desmotivación al personal y termina por condicionar a no brindar una atención de calidad al usuario.

Por todo referido, surge como prioridad en la investigación reforzar los conocimientos acerca de la gestión del TH y la manera en que se vincula con desempeño laboral (DL) para terminar proponiendo estrategias que favorezcan la toma de decisiones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud de Lima el 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero?

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero?

¿Cómo se relaciona la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero.

Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero.

Identificar la relación que existe entre la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio contribuirá a organizar y sistematizar los diversos conocimientos que poseen actualmente de la gestión del TH y el vínculo con la eficiencia en el centro de labores, a la vez de presentar conocimientos teóricos más profundos de las diversas dimensiones de los fenómenos a abordar, teniendo la Teoría XY de Mc Gregor, que se enfoca en la motivación y la necesidad de superación de los empleado y la de Herzberg que señala la existencias de elementos motivacionales que incrementan la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño laboral.

Así mismo este trabajo de investigación se vincula con la teoría de Patricia Benner, ya que su aplicación genera mejoras en la atención al paciente, facilitando la transición de las nuevas enfermeras a medida que adquieren competencias esenciales.

1.4.2. Metodológica

Desde la relevancia metodológica, el estudio permitirá generar conocimiento sólido y confiable. Considerando el enfoque cuantitativo, y el nivel correlacional, estos proporcionarán el soporte riguroso para dar respuesta a los objetivos planteados. Además, el uso de

instrumentos de investigación validados y confiables garantizaran la credibilidad a los resultados para la toma de decisiones.

1.4.3. Práctica

Los resultados contribuirán para proponer estrategias de mejora en las Instituciones de salud, como desarrollo de capacitación continua, adaptado a las necesidades y objetivos de cada trabajador y ayudarle a desarrollarlo, sistemas de reconocimiento y recompensas, y la propuesta a realizar para mejorar toda condición laboral del enfermero, entre ellas las rotaciones internas y externas con la finalidad de crecer, cambiar o descubrir nuevas oportunidades, haciéndoles ver que están en un aprendizaje continuo. Comprender que empleados satisfechos, crean clientes satisfechos.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

Se realizará a partir de abril a junio de 2026.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el Servicio de Emergencia de un hospital ubicado en el distrito de La Victoria, Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Enfermeros asistenciales del servicio de emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Sopiah et al. (11), 2020, Indonesia, buscan “analizar la relación entre la gestión del talento y el compromiso del trabajador y su impacto en el desempeño de enfermeras”. Utilizando para ello el enfoque cuantitativo y correlacional; aplicó instrumentos a 386 enfermeros. Los resultados indicaron relación directa y de alta intensidad entre la forma de gestionar al personal y el desempeño ($\rho = 0.678$, $p < 0.05$), concluyendo que cuando se implementan buenas políticas de gestión para el talento humano ello causa una mejora de su desempeño en el trabajo.

Almaaitah et al. (12), en el 2020, en Canadá, planteó como objetivo “analizar cómo la administración del talento humano afecta la mejora del desempeño organizacional”. Se trató de un estudio correlacional, cuantitativo; aplicaron cuestionarios a 385 empleados de salud. Como resultado obtuvo un $p < 0.05$ y $r = 0.452$; concluyendo que el talento humano bien gestionado se asocia de forma directa con el desempeño organizacional.

Castro et al (13), en el 2020, en México, tuvo como objetivo “determinar cómo las condiciones de la gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral”. Siendo el mismo de corte transversal y descriptivo; su muestra fue de 70 trabajadores y utilizó cuestionarios validados. Los resultados hicieron referencia que 67.1% percibe una buena gestión del talento humano. Se concluyó que si evidencia un buen desempeño laboral es como consecuencia de la efectividad en la gestión del talento humano.

2.1.2. Nacionales

Cornejo (14), en Lima el 2022, tuvo el objetivo “determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Nivel III en Lima, 2022”. Siendo para este fin cuantitativa y correlacional causal. Tomó una muestra de 120 e hizo uso de instrumentos validados. Los resultados indicaron que el DL se ve influenciado por la gestión del TH de las enfermeras ($p > 0.05$), con énfasis en el aspecto de responsabilidad y formación personal; solo los aspectos de motivación, liderazgo obtuvieron influencia. Concluye refiriendo que en la muestra analizada existe elementos de la gestión del TH que no inciden en el DL de las enfermeras.

Velarde et al (15), en Lima, el 2022, buscaron “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada en San Isidro”. Fue cuantitativo y correlacional e incluyó a una muestra de 57 enfermeras y utilizó instrumentos consistentes en cuestionarios. Los resultados mostraron que la motivación y el DL si correlacionan $\rho = 0.574$. Concluyendo que cuanto mejor es la motivación ello incrementa el desempeño en el trabajo del personal enfermero.

Ramos (16), en Amazona, el 2021, su objetivo fue “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021”. Siendo para este fin cuantitativo y correlacional, la muestra la conformaron 49 colaboradores sanitarios, a quienes aplicó cuestionarios. Como resultados halló que 67.3% del personal, considera que la gestión del TH es regular, y 69.4 % refiere que su desempeño es eficiente, como relación encontró una $\rho = 0.497$, concluyendo que las variables analizadas se corresponden entre sí.

Siguas (17), en Ica, el 2021, planteó como objetivo “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral”. Desarrollo el estudio siguiendo una

orientación cuantitativa y correlacional, 80 profesionales de sanidad PNP fueron parte de la muestra, a quienes suministro cuestionarios. Los resultados señalan que 96% del personal considera tener un alto nivel de DL, 5% lo percibía como regular, también 96.25% cree que la gestión del talento es alta, halló una $\rho=0.860$ y $p < .05$. Como conclusión se estableció la relación entre gestión del TH y DL en la muestra analizada.

Campos et al (18), en Lima, el 2021, su objetivo fue “establecer la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Por tanto, fue cuantitativo y correlacional. Como muestra participaron 32 enfermeras que completaron cuestionarios. Los resultados mostraron que 31.3% de los enfermeros consideran que la gestión del TH es regular al igual que el DL; asimismo, encontró un $p=0.000$ y $\rho= 0.433$, lo que evidenció como conclusión la existencia de asociación directa entre cada variable planteada en el personal encuestado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

2.2.1.1. Definición

Es el propósito administrativo encargado de poder formar y evaluar al personal de la institución, reconociendo su relevancia en el cumplimiento y desarrollo de metas que son establecidas al interior de toda organización (19).

La indicada administración abarca prácticas y estrategias en la organización para atraer y retener, a la vez que desarrolla y motiva a los empleados con mayor habilidades y prometedores, que ayudan a alcanzar los objetivos organizacionales. Según Collings y Mellahi (20) "la gestión del talento humano implica identificar los puestos clave que impactan el desempeño organizacional y desarrollar empleados de alto potencial para esos roles".

2.2.1.2. Teoría Gestión de talento humano

Teoría XY por Mc Gregor

En la teoría Y, hace referencia a la motivación y como los empleados presentan la necesidad de superarse. Para McGregor, los colaboradores deben ser considerados individuos que razonan y sienten, no simplemente como "objetos" que ejecutan tareas mecánicas solo para recibir un salario, como plantea la teoría X. Además, McGregor sugiere que los ambientes de trabajo deben de ser seguros y confortables para favorecer el perfeccionamiento de los empleados (21).

Teoría de Recursos y Capacidades (RBV)

Esta teoría fue propuesta por Ccami N. y Hinostroza A. quienes sostienen que los recursos internos de una organización, como el talento humano, son fundamentales para obtener una ventaja competitiva. Según esta teoría, los empleados talentosos son un recurso estratégico que puede proporcionar una ventaja sostenible en el tiempo (22).

Teoría de la Motivación de Osorio

Sobre esta teoría Osorio J. sostiene que al tener los humanos necesidades estas se organizan en una jerarquía que comienza con las necesidades fisiológicas hasta la autoactualización. La gestión del TH se basa en estos principios para diseñar políticas que satisfagan las diversas necesidades de los empleados, mejorando así su motivación y desempeño (23).

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Herzberg identificó factores motivacionales e higiénicos que influyen la satisfacción en el trabajo. Dentro de los aspectos motivacionales se ubican al reconocimiento y oportunidades de desarrollo, las mismas que se asocian de forma directa con la gestión del TH y pueden aumentar significativamente la motivación y el compromiso de todo empleado (24).

2.2.1.3. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano Dimensión

Dimensión 1: Comportamiento Organizacional

Examina cómo los colaboradores, el equipo y la estructura influyen en el funcionamiento institucional, con el fin de mejorar el desempeño. También analiza cómo la conducta y el equilibrio entre la ocupación afectan alcanzar los objetivos personales y laborales (25).

El comportamiento organizacional se refiere a cómo los empleados interactúan dentro de la organización y cómo estos comportamientos afectan el desempeño organizacional. Robbins y Judge (26) indican que “el comportamiento organizacional estudia el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, y aplica este conocimiento para mejorar la efectividad organizacional”.

Dimensión 2: Comunicación

Está conformado por actividades y procedimientos diseñados para transmitir el mensaje de la organización de manera clara y correcta entre los colaboradores y su entorno. Esto incide en las opiniones, posturas y comportamientos tanto de los empleados internos como externos, para la consecución de metas organizacionales (27).

La comunicación por ello resulta clave para gestionar el talento humano, ya que ello asegura que los colaboradores orienten sus esfuerzos hacia los objetivos organizacionales y se

sientan valorados. De acuerdo con Kreps (28) "una comunicación efectiva dentro de la organización promueve la claridad, la transparencia y la confianza, lo que es esencial para el desarrollo y la retención del talento".

Dimensión 3: Compensación laboral

Asegura la retención de colaboradores a fin de atraer y estabilizar la fuerza laboral por medio de recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales. Resulta un recurso primordial para conservar a los trabajadores (29).

La compensación laboral incluye todos los beneficios monetarios y no monetarios que reciben un colaborador a cambio de su trabajo. Armstrong (30) en el 2021, señaló que "la compensación adecuada no solo es un factor crucial para atraer y retener talento, sino que también motiva a los empleados a desempeñarse mejor y a comprometerse con los objetivos de la organización".

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Hace referencia de las acciones del trabajador en pro de conseguir que se alcancen los objetivos administrativos. De ahí que un buen desempeño resulte el pilar para que la organización funcione eficazmente (31).

En esta línea Robbins y Judge, señalan que el rendimiento es un parámetro para valorar el éxito en una organización al lograr sus propósitos. Medir el rendimiento apoyará en verificar como se cumplen los objetivos (32).

El autor Palaci, define el desempeño como el desempeño deseado del cliente interino de una institución, expresada mediante diversas acciones durante su permanencia, estas acciones ayudan a determinar la eficiencia de la organización (33).

2.2.2.2. Teoría Desempeño Laboral

Teoría de la Motivación y la Higiene de Herzberg

Propuesta por Frederick Herzberg en 1959, postula que hay factores motivacionales que aumentan la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño, y factores higiénicos que, si no están presentes, pueden disminuir la motivación y el desempeño. Los factores motivacionales incluyen el reconocimiento y el logro, mientras que los factores higiénicos incluyen el salario y las condiciones laborales (34).

Teoría de la Expectativa de Vroom

El teorista Vroom en 1964, propuso que el DL está condicionado por la expectativa de una recompensa valiosa. Según esta teoría, los empleados están motivados a desempeñarse bien si creen que sus esfuerzos conducirán a un desempeño que será recompensado de manera significativa (35).

Teoría de los Objetivos de Locke y Latham

Locke y Latham en 1990 sugieren que establecer metas claras y específicas puede mejorar significativamente el desempeño laboral. Según esta teoría, los empleados que tienen objetivos bien definidos y desafiantes están más motivados y tienen un mejor desempeño (36).

Teoría de los Recursos y Capacidades de Barney

Esta teoría de 1991 sugiere que todo recurso interno, como el capital humano, son esenciales para lograr una ventaja competitiva. (37)

El talento y la habilidad de todo empleado vienen a ser recursos valiosos que influyen en el DL y, por lo tanto, en el éxito organizacional (38).

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1. Asistencia y puntualidad

Asistencia

La asistencia se refiere a la presencia física del empleado en su lugar de trabajo durante las horas laborales programadas. Es un indicador clave del compromiso y la responsabilidad del empleado hacia su trabajo y la organización. Incluso, es catalogada como un problema de salud pública ya que el bienestar mental del trabajador se ve afectada, ya que sus funciones se tornan desatendidas o cubiertas en el entorno laboral, asimismo genera impacto negativo en la economía de la organización (39).

Puntualidad

La puntualidad se refiere a la disposición del empleado para llegar a su lugar de trabajo a tiempo y comenzar sus tareas según lo programado. Es una medida de la disciplina y la responsabilidad del empleado.

“Garantizar que los empleados lleguen a tiempo y asistan regularmente no solo mejora la productividad, sino que también influye en la moral del equipo y la eficiencia operativa, ya que ayuda a mantener la coherencia y la coordinación entre los empleados y las operaciones” (40).

Dimensión 2. Trabajo en equipo

Es la colaboración y cooperación entre los integrantes de un grupo para alcanzar objetivos comunes. Implica comunicación efectiva, confianza mutua y un esfuerzo conjunto hacia el éxito del equipo. Según Rodríguez M, Palacios M, Barros Q, (41) en el 2020, "el

trabajo en equipo es fundamental para el logro de metas organizacionales, ya que combina diversas habilidades y perspectivas, lo que resulta en soluciones más creativas y eficaces".

Dimensión 3. Productividad

Este aspecto hace referencia a aquel trabajador que busca ser eficaz en la realización de sus labores propiciando un alto nivel de productividad, esto quiere decir cumplir y superar los objetivos planteados en el período previsto, sin que ello perjudique la calidad de su labor, y evitando cometer el menor número de errores durante las valoraciones (42).

Las organizaciones cuando generan un buen clima de trabajo que contemple a todos los trabajadores recibiendo un buen trato y un ambiente de armonía ello promoverá que brinden atención apositiva a los usuarios (43).

Dimensión 4. Calidad del trabajo

Hace referencia a aquellas destrezas que deben tener los trabajadores de una organización, actuando con inteligencia, para realizar de forma excelente sus funciones y tareas encomendadas; este despliegue de actividades permite que el colaborador pueda caracterizarse y distinguirse del resto, ya que demuestra mediante su accionar los beneficios que esta provee a todos sus usuarios (44).

Por tanto, resulta relevante que la organización otorgue al talento que labora en ella, los recursos y materiales que le permitan cumplir de forma eficiente su función, por otro lado, un punto a considerar por la institución es buscar que las destrezas de sus colaboradores mejoren por medio de capacitaciones que promuevan el desarrollo de habilidades como la innovación en ellos (45).

2.2.2.3. Teoría de Patricia Benner

La teorista considera que el profesional enfermero pasa por una serie de etapas desde que se gradúa hasta que se especializa en un área determinada, en este camino surgen diversos cambios de conducta, del mismo sus competencias técnicas y científicas mejoran dando lugar a un desempeño profesional de mejor de calidad. La teoría de Patricia Benner, a menudo conocida como el modelo De Principiante a Experto, explica cómo las enfermeras desarrollan sus habilidades y conocimientos con el tiempo mediante la práctica. Se basa en la idea de que la experiencia no es algo con lo que se nace ni se aprende rápidamente, más bien es un camino que se desarrolla a medida que uno se enfrenta a situaciones de la vida real, reflexiona sobre ellas y continúa aprendiendo. En el corazón de la teoría de enfermería de Patricia Benner se encuentran cinco etapas de la experiencia de enfermería: Principiante, Principiante avanzado, Competente, Eficiente, Experto (46).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud, Lima, 2026.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud, Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero.

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero.

Existe relación significativa entre la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se optó por el método hipotético deductivo, ya que el punto de inicio será algunos supuestos que luego se contrastarán con hechos a fin de plantear alguna deducción (47).

3.2. Enfoque de investigación

Será cuantitativo porque los constructos serán medidos en su forma numérica, para con ello ser analizados por medio de la estadística y así poder responder a ciertos objetivos planteados (48).

3.3. Tipo de investigación.

Será aplicada, en el sentido que su orientación será la de conseguir un nuevo conocimiento, que ayude o proponga estrategias que den solución a la problemática expuesta (49).

3.4. Diseño de investigación

Corresponderá al no experimental, es decir, no habrá manipulación o intervención sobre alguno de los fenómenos planteados, solo los observa en su forma natural. (50).

Asimismo, tomará un nivel descriptivo ya que se considera de importancia dar detalles y especificar acerca de los fenómenos (51). Por otro lado, también será correlacional ya que como objetivos se ha planteado hallar relación entre las variables estudiadas (52). Será transversal, debido a que la información se recopilará en un lapso de tiempo (53).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población. Es la agrupación de participantes, individuos, elementos, etc., que tienen particularidades semejantes y que serán materia de análisis (54); en el estudio se tendrá a bien considerar la participación de 213 enfermeros que hoy en día ofrecen servicios en el área de emergencias de un hospital de EsSalud.

Muestra: Representa a un subgrupo de la población y en algunos casos también a su totalidad, los hallazgos que logren obtener de este grupo permitirán generalizarlo a toda la población (54). Para fines del proyecto esta quedará conformada por 137 enfermeros asistenciales que laboran en el hospital seleccionado, dicha muestra se calculó aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 213 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (213 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 213 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (213) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

n = 137

Muestreo: Considerando lo indicado líneas arriba, la técnica de muestreo que se empleará va a ser el probabilístico aleatorio simple; asimismo, se tomarán en cuenta los siguientes criterios para la selección:

Criterios de inclusión

- Enfermeros que prestan servicio como mínimo un año en el área.
- Enfermeros asistenciales que expresen su voluntad de participar y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros asistenciales con correo electrónico y/o WhatsApp.

Criterios de exclusión

- Enfermeros asistenciales que no deseen participar.
- Enfermeros asistenciales que estén con descanso médico, de vacaciones, con licencia.

3.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Gestión del Talento Humano	Toda actividad que desarrolla, recompensa, retiene y evalúa a los individuos a fin de ofrecer competencias a la organización (55).	Actividades que integran, organizan, recompensa, desarrollan, retiene y evalúan al profesional de enfermería del servicio de emergencia, que se medirá con un instrumento que contempla las dimensiones de Comportamiento Organizacional, Comunicación, Compensación Laboral.	DIMENSIÓN 1: Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional Normas Filosofía Institucional 	Ordinal	Inadecuado 30-69 Regular 70-110 Adecuado 111-150
			DIMENSIÓN 2: Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Humanas Trabajo en equipo 	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3	
			DIMENSIÓN 3: Compensación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Reconocimiento 	Casi siempre = 4 Siempre = 5	
Desempeño Laboral	Comportamientos evidenciados en todo trabajador los cuales son relevantes y que permiten llegar a los objetivos de la institución (56).	Comportamientos observados en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, que será medido por un instrumento que contempla las cuatro dimensiones de la que consta.	DIMENSIÓN 1: Asistencia y Puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia Puntualidad en el trabajo 	Ordinal	Bajo 26 -59 Medio 60 - 94 Alto 95 -130
			DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo corporativo y grupal. Cumplimiento del reglamento 	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3	
			DIMENSIÓN 3: Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia Eficiencia 	Casi siempre = 4	
			DIMENSIÓN 4: Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del trabajo Innovación continua 	Siempre = 5	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Será usada la encuesta que viene a ser una técnica dirigida a conseguir información de varios individuos cuyos puntos de vista impersonales son de relevancia para todo investigador (57).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento Gestión del Talento Humano

Se aplicará el Cuestionario de gestión del talento humano, cuya autoría corresponde a Chiavenato y se halla adaptado por Víctor Raúl De Paz Delgado, 2017 (58).

El cuestionario consta de tres dimensiones y 30 ítems:

Comportamiento organizacional, (10 ítems), preguntas del 1 al 10.

Comunicación (10 ítems), preguntas del 11 al 20.

Compensación laboral (10 ítems), preguntas del 21 al 30.

Las respuestas serán en escala ordinal del 1 al 5.

Para analizar la variable se medirá considerando: Adecuado de 111 a 150 puntos, regular de 70 a 110 puntos, inadecuado de 30 a 69 puntos.

Instrumento de Desempeño Laboral

Fue tomado como referencia el cuestionario de Desempeño Laboral de Saavedra Mego, R. B, 2018 (59).

El cuestionario consta de cuatro dimensiones y 26 ítems:

Asistencia y Puntualidad (5 ítems), preguntas del 1 al 5.

Trabajo en equipo (10 ítems), preguntas del 6 al 15.

Productividad (5 ítems), preguntas del 16 al 20.

Calidad de Trabajo (6 ítems), preguntas del 21 al 26.

Las respuestas se dan en escala Likert, que va del 1 al 5; asimismo será medida utilizando tres niveles: Alto de 95 a 130 puntos, medio de 60 a 94, inadecuado de 26 a 59 puntos.

3.7.3. Validación

Variable Gestión del Talento Humano

Para la validación, el autor empleó el juicio de los expertos que estuvo conformado por tres profesionales del área de administración y gestión, quienes determinaron su aplicabilidad (60).

Variable Desempeño Laboral

Fue validado en el estudio de Saavedra Mego, R.B. donde se realizó una validación contenida, es decir por juicio de los expertos quienes indican que el cuestionario se encuentra dentro de los parámetros de la claridad, pertenencia y relevancia catalogándolo como aplicable (61).

3.7.4. Confiabilidad

Variable Gestión del Talento Humano

Utilizaron el Alfa de Cronbach, para conocer si los instrumentos presentaban consistencia interna, obtuvo como índice 0,947, lo que refiere que el instrumento tiene confiabilidad alta (62).

Variable Desempeño Laboral

De igual forma, el segundo instrumento también utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo el índice de 0,974, al igual que el anterior contiene alta fiabilidad (63).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Primero se solicitará la aprobación al Comité de Ética UNNW, luego se procederá a solicitar el permiso al hospital y con ello se contactará a la jefatura del servicio donde se recolectará la data. Luego se solicitará conversar con las profesionales para darles a conocer las implicancias del estudio e invitarlas a participar, de aceptar se proporcionará el consentimiento informado y posteriormente ello se les hará llegar los cuestionarios por medio de formularios Google forms a través del WhatsApp.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Como primer paso una vez recolectada la data, esta organizará en tablas Excel, para después ingresar la información completa al estadístico SPSS v26, y por medio de este hacer el análisis descriptivo y análisis inferencial, donde primero se tendrá que realizar el análisis de normalidad y conocer el tipo de estadístico de correlación para probar hipótesis, que pueden ser paramétricas (r de Pearson) o no paramétrica (Rho de Spearman).

3.9. Aspectos Éticos

Durante el desarrollo del trabajo, se aplicarán normas éticas, ello a razón de ser un estudio que implica la participación de personas.

Autonomía: participaran de manera voluntaria y firmara su consentimiento informado

Beneficencia: se le comunicará el aporte al trabajo, protegiendo y defendiendo sus derechos en calidad de participantes.

Justicia: trato justo e igualitario para todos los participantes.

No maleficencia: participarán de manera anónima, sin daño alguno.

Finalmente, se redactará este informe con las respectivas citas y referencias, con el fin de respetar su autoría primigenia y encaminándose a través de la normatividad del estilo Vancouver.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2026					
	Setiembre.	Octubre.	Noviembre.	Diciembre.	Enero.	Febrero.
Propuesta del problema	X					
Referencias bibliográficas	X					
Importancia del estudio	X	X				
Problemas y objetivos	X	X				
Redacción de la parte teórica		X				
Metodología		X	X			
Selección de la población		X	X			
Instrumentos de recolección de datos		X	X			
Normas bioéticas			X			
Análisis de datos			X	X		
Aspectos administrativos				X		
Completar los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						x

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Costo (S/.)	
			Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	2.00	300.00
	Internet	Horas	2.00	500.00
	Viático	Unidad	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	2.00	200.00
	Subtotal			2,000.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	2.00	20.00
	Memoria USB	Unidad	100.00	100.00
	Subtotal			220.00
N°	COSTO (S/.)			
1	2,000.00			
2	220.00			
2,220.00				

REFERENCIAS

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. Rev. Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [Internet]. 2019; 36 (2):312-318 [Consultado 23 Setiembre 2022] Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/312-318/es>
2. Castro K, Delgado J. Gestión de Talento en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. Rev. Multidisciplinar Ciencia Latina [Internet]. 2020; 4(2): 684-703. [consultado 28 Setiembre 2022]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
3. ManpowerGroup. Análisis sectorial del estudio ‘Desajuste de talento 2023’. [Internet]. España, Fundación ManpowerGroup, publicado el 13 de marzo del 2023. [Consultado el 12 de Diciembre 2023], Disponible en: <https://www.manpowergroup.es/estudios/analisis-sectorial-del-estudio-desajuste-de-talento-2023-de-manpowergroup>
4. Yupanqui R. Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. BIS revista de ciencias empresariales [Internet] 2022, 3(3), 61-76. [Consultado el mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>
5. Forbes. México, el país con mayor insatisfacción laboral. [Internet] México, Adams S.; Publicado el 13 de octubre del 2013. [Consultado 13 nov. 2020] Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam>

6. Banco Interamericano de Desarrollo, América Latina y el Caribe debe invertir en talento para impulsar transformación digital [Internet], [Comunicado de Prensa], BID, Publicado el 06 de Mayo del 2021, [Consultado 06 Marzo del 2022], Disponible en : <https://www.iadb.org/es/noticias/america-latina-y-el-caribe-debe-invertir-en-talento-para-impulsar-transformacion-digital>
7. Ministerio de Salud, Perú. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. [internet], Lima Perú. Publicado en Junio 2011 [Consultado 2022 Oct15] Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>.
8. Inga F, Aros quipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev. Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. [Internet]. 2022;36(2):1-10. [Consultado el 29 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4493/3330>
9. Ruiz I, Ruiz A, Martínez P, Gestión del Talento Humano en la Selección del Personal Administrativo [Internet]. 1era Edición, Ecuador 2020, Ediciones Diagramación 10-15 p. [Consultado en mayo 2022], Disponible en: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
10. Serrano A, Tejedor L. Gestión de recursos humanos en Enfermería. [Internet] 2ª Ed. España: Ediciones Díaz de Santos; 2020. 105 p. Disponible en: <https://www.editediazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499694504.pdf>
11. Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., Narmaditya, B. Does Talent Management Affect Employee Performance? The Moderating Role of Work Engagement. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, [Internet], 2020. 7(7): 335-341. Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202020952022509.page>

12. Almaaitah M, Alsafadi Y, Altahat S, Yousfi A. The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Growing Science* [Internet]. 2020, 10(12): 2937-2944]. Disponible en: <https://growingscience.com/beta/msl/3885-the-effect-of-talent-management-on-organizational-performance-improvement-the-mediating-role-of-organizational-commitment.html>
13. Ávila E, Vivar B, Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020, [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional], Huancayo: Universidad Continental; 2021, Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9773>
14. Cornejo A. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022, [Tesis para optar al grado de maestro en Ciencias de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98454>
15. Velarde I, Mamani M. Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022, [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/13512>
16. Ramos R. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021, [Tesis para optar al grado de maestro en Ciencias de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91660/Ramos_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Sigvas J. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021, [Tesis para optar el grado de maestro en salud publica]. Ica: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Sigvas_PJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Campos L, Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional dos de mayo. [Tesis para optar el grado de maestro en gerencia de salud]. Lima: Universidad Nacional del Callao 2020. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_2b6548041c775f76a05246251263b917/Details
19. Apaza A. Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. 60 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2020 [Tesis para optar el grado de maestro en salud publica]. Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2021. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_c5f4df58a0732b115494c7d91e62149f/Details
20. Collings D, Mellahi K. Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review. [Internet] 2020; 19 (4):304-313]., Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000461>
21. García G. (la X y la Y del liderazgo según Mc. Gregor. Sage Advice consejos útiles sobre gestión empresarial y actualidad legal, [Internet] [Consultado el 14 septiembre 2023]. Disponible en:

<https://www.sage.com/es-es/blog/la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mc-gregor/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20conocida%20como%20%C2%ABX,interacciones%20entre%20unos%20y%20otros.>

22. Ccami, N, Hinostroza A. Gestión del talento humano y el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020 [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración] Lima, Universidad César Vallejo. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7a26b24eff4339c1e8b9294903a991b1
23. Osorio J. La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial Tambopata, 2021 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública] Lima, Universidad César Vallejo. Disponible en: https://www.google.com/search?q=Osorio%2C+J.+%282021%29.+La+Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+y+el+desempe%C3%B1o+laboral+en+los%0D%0Atrabajadores+de+la+Municipalidad+provincial+Tambopata%2C+2021+%5BUniversidad+C%C3%A9sar%0D%0AVallejo%5D.+Disponible+en%3A&sca_esv=f9a00c0f19e6a508&hl=es&ei=StkSZ6eMLpvK1sQP8NP4qAE&ved=0ahUKEwin2fPg9ZiJAXUbpZUCHfApHhUQ4dUDCA8&uact=5&oq=Osorio%2C+J.+%282021%29.+La+Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+y+el+desempe%C3%B1o+laboral+en+los%0D%0Atrabajadores+de+la+Municipalidad+provincial+Tambopata%2C+2021+%5BUniversidad+C%C3%A9sar%0D%0AVallejo%5D.+Disponible+en%3A&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiuQFPc29yaW8sIEouICgyMDIxKS4gTGEgR2VzdGnDs24gZGVsIHRhbGVudG8gaHVtYW5vIHkgZWwgZGVzZW1wZcOxbyBsYWJvcnFsIGVuIGxvcwp0cmFiYWphZG9yZXMgZGUgbGEgTXVuaWNpcGFsaWRhZCBwcm92aW5jaWFsIFRhbWJvcGF0YSwgMjAyMSBbVW5pdmVyc2lkYWQgQ8Opc2FyClZhbGxlam9dL

[iBEaXNwb25pYmxlIGVuOkgAUABYAHAAeACQAQCYAQCgAQCqAQC4AQPI
AQD4AQGYAgCgAgCYAwCSBwCgBwA&client=gws-wiz-serp](https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/)

24. Salesforce LATAM Blog. Teoría de Herzberg: aprende que es la teoría de dos factores [Internet] [noviembre 2022]; Disponible en: <https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/>
25. Dávila F. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del enfermero/a del hospital Barranca Cajatambo 2021. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración]. Perú: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5994>
26. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior. 18th ed. Harlow: Pearson Education; [Publicado Setiembre 17, 2020]. Disponible en: <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000006036/9780136879619>
27. Kalogiannidis S. Impact of effective business communication on employee performance. European Journal of Business and Management Research. 2020; 5(6): 1-17. Disponible en: <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/631>
28. De Paz V. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un Hospital III de Lima [Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8806>
29. Jiménez L, Hernández S, Importancia de las compensaciones laborales y de la Gestión Humana en las empresas Universidad externado de Colombia, [Internet] 2009, p.48. [Consultado el 22 de noviembre 2021], Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748>
30. Armstrong M., Brown D. Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance through Reward. 5th ed. London: Kogan Page; 2020.

- Disponible en: <https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-reward-management-practice-9781398611122>
31. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. [Internet], 9ª ed. México: McGraw – Hill; 2011. 200 p.29. Disponible en: <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
32. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional [Internet] 15ª ed. México; Pearson 2013. 47p. Disponible en: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
33. Palaci F. Psicología de la Organización. [Internet] 1ª ed. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005. 415 p. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_PsicologiadelaOrganizacion_12a28.pdf
34. Kilpatrick Executive, “Teoría de Herzberg” [Internet], Mexico, Kp-executive-gradient Enero 2024, [Consultado el mayo del 2024], Disponible en: https://www-kilpatrickexecutive-com.translate.google.com/translate/herzberg-theory-what-it-is-and-how-to-implement-it-to-motivate-the-work-team/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc
35. Guirado D., “Estudio sobre la motivación laboral, una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom”,[Programa de Doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad Católica San Antonio], España, Universidad Católica San Antonio de Murcia, Dialnet 2019. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
36. Coello F. Teoría de establecimiento de metas: Un modelo motivacional que sirve [Internet]. [Consultado, agosto 2020]. Disponible en:

[https://es.linkedin.com/pulse/teor%C3%ADa-de-establecimiento-metas-un-modelo-quesirvefreddycoello#:~:text=Locke%20y%20Latham%20\(1990%2C%20p,concentra%20el%20esfuerzo%20del%20individuo.](https://es.linkedin.com/pulse/teor%C3%ADa-de-establecimiento-metas-un-modelo-quesirvefreddycoello#:~:text=Locke%20y%20Latham%20(1990%2C%20p,concentra%20el%20esfuerzo%20del%20individuo.)

37. Fong C, Flores K, Cardoza L. La teoría de recursos y capacidades; un análisis bibliométrico. Nova scientia [Internet] 2017. vol.9 no.19. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411
38. Robbins S, Judge T. Essentials of organizational behavior. [Internet] 14th-ed, New York, NY, Pearson. 2018. Disponible en: https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2018/03/Essentials-of-Organizational-Behavior_14th-ed_Chapters-1-and-2.pdf
39. Blog ¿Qué es el ausentismo laboral y por qué se presenta en las empresas?, Revista Empresas SURA, [Internet], [agosto 2022], Disponible en: <https://segurossura.com/co/blog/revista-empresas-sura/que-es-el-ausentismo-laboral-y-por-que-se-presenta-en-las-empresas/>
40. Cortes N. Importancia de la asistencia y puntualidad en la empresa [Internet], Santiago de Chile, GeoVictoria, enero 20223, Disponible en: <https://www.geovictoria.com/es-cl/blog/operaciones/por-que-es-importante-la-asistencia-y-puntualidad-en-la-empresa>
41. Rodríguez M, Palacios M, Barros Q. Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Rev. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía [Internet] 2020, 5(3): 748-778. [Consultado el 10 noviembre de 2022], Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
42. Paais M, Pattiruhu J. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and

- Business. [Internet] 2020,7(8): 1–2. Disponible en:
<https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>
43. Tetik S, Zaim H. Effects of Talent Management Practices on Organizational Engagement: A Quasi Experimental Study. Eurasian Journal of Business and Economics [Internet] 2021,14(27): 91–109. Disponible en:
<https://ejbe.org/EJBE2021Vol14No27p091-TETIKZAIM.pdf>
44. Hussein A. Effect of Job Characteristics on Job Performance among Employees in the General TV Channels. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences [Internet] 2020, 10(9): 333–344. Disponible en:
https://hrmars.com/papers_submitted_/7745/effect-of-job-characteristics-on-job-performance-among-employees-in-the-general-tv-channels.pdf
45. Loan L. The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. Management Science Letters, 2020,10(9), 1–6. Disponible en:
https://www.google.com/search?q=The+influence+of+organizational+commitment+on+employees%E2%80%99+job+performance%3A+The+mediating+role+of+job+satisfaction.+Management+Science+Letters&sca_esv=b7e93e0d53feb37c&sca_upv=1&hl=es&biw=1456&bih=665&ei=qDruZonNBqim5OUPprnHwQw&ved=0ahUKEwiJwZ60idOIAxUoE7kGHabcMcgQ4dUDCA8&uact=5&oq=The+influence+of+organizational+commitment+on+employees%E2%80%99+job+performance%3A+The+mediating+role+of+job+satisfaction.+Management+Science+Letters&gs_lp
46. Álvarez A. Clasificación de las investigaciones. [Internet], Lima Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Lima 2020 Disponible en:

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-la-amazonia-peruana/tesis-2/clasificacion-de-investigaciones/99582736>

47. Anguera M, Villaseñor A, Losada J, Portell M. Pautas para elaborar trabajos que utilizan la metodología observacional. Anuario de psicología. [Internet] 2018; 48 (1): 9-17. Disponible en:
- https://www.google.com/search?q=Pautas+para+elaborar+trabajos+que+utilizan+la+metodolog%C3%ADa+%0D%0Aobservacional.+Anuario+de+psicolog%C3%ADa%2C+2018%0D%0A&sca_esv=b7e93e0d53feb37c&sca_upv
48. 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 4(2):237-4. [Consultado 20 de agosto de 2022]; Disponible en:
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
49. Arispe C, Yangali S, Guerrero M, Lozada R, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. [Internet] Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador, 2020. Disponible en:
- https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001997217304991/34CBUA_UAL:VU1
50. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Revista médica sanitas, 2018, vol. 21, no 3, p. 141-146. Disponible en:
- https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal
51. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. [Internet] Mexico, McGraw-Hill e Interamericana Editores. 2018. Disponible en:

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf

52. Arispe C, Yangali S, Guerrero M, Lozada R, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. [Internet] Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador, 2020. Disponible en: https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001997217304991/34CBUA_UAL:VU1
53. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. [Internet], 5a. Edición, Bogotá: Ediciones de la U, 2018. Disponible en: https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
54. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos de las organizaciones. [Internet] 5ª Estados Unidos: McGraw-Hill. USA , 2020 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>
55. Machacuay N. Peña Y. 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>
56. Espinoza D. Gestión del talento humano de enfermería en el hospital Arzobispo Loayza Nivel III. Lima, 2021, [Trabajo académico para optar el título de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener,2021. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5997>
57. Anhelía N. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022, [Tesis para optar el

título de maestro de gestión de salud]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, 2021.

Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9482123>

58. Saavedra R. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad de Juan Guerra, Lima 2017. [Tesis para optar el título de maestro de gestión de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81732>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO
				METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de Es Salud, Lima 2025?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de Es Salud, Lima 2025.</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un hospital de Es Salud, Lima 2024.</p>	<p>VI: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Comportamiento organizacional.</p> <p>D2: Comunicación</p> <p>D3: Compensación Laboral.</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño: observacional, descriptivo transversal, Correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p>

<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral del enfermero.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del enfermero.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación laboral y el desempeño laboral del enfermero.</p>	<p>VD: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Asistencia y Puntualidad.</p> <p>D2: Trabajo en equipo</p> <p>D3: Productividad</p> <p>D4: Calidad del trabajo</p>	<p>213 enfermeras</p> <p>La muestra será del personal asistencial de enfermería</p> <p>muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Gestión del Talento</p> <p>Humano</p> <p>Desempeño Laboral</p>
--	--	--	---	---

Anexo 2 Instrumentos

Instrumento Gestión del Talento Humano

I. INSTRUCCIONES:

“Estimado colega: En el cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre Gestión del Talento Humano, 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”

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	1	“La Institución tiene una misión clara”.					
	2	“La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros”					
	3	“Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro”					
Normas	4	“Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar”.					
	5	“Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución”					
	6	“Respetan el reglamento interno”					
	7	“En la institución. se genera alternativas para la solución de problemas”					
	8	“Existe confianza entre compañeros”.					
Filosofía Institucional	9	“Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes”					
	10	“Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización”					
INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
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”.						
INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	
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”.						

Instrumento para medir el Desempeño Laboral

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

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

V2	Desempeño Laboral					
Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad						
Indicador 1: Asistencia		1	2	3	4	5
1	Si falta a sus labores, es por una causa justificada.					
2	Cumple con los horarios de refrigerio establecidos.					
3	Cumple con el horario de trabajo establecido.					
Indicador 2: Puntualidad en el Trabajo.						
4	Se presenta puntual a las reuniones y actividades del trabajo previamente establecidas					
5	cuando trabaja horas extras, contempla los horarios de trabajo establecidos.					
Dimensión 2: Trabajo en Equipo.						
Indicador 1: Trabajo cooperativo y grupal		1	2	3	4	5
6	Mantiene cordiales relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.					
7	Prefiere el beneficio grupal que el individual.					
8	Se identifica con su grupo de trabajo.					
9	Comparte sus conocimientos y experiencias con el nuevo personal del servicio.					
10	Apoya a sus compañeros en lo que necesitan, aunque no sea su función.					
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento						
11	Cumple con las normas y reglamentos de la Institución.					

12	Demuestra una conducta apropiada en el trato hacia sus compañeros.					
Indicador 3: Cumplimiento de Órdenes.						
13	Obedece órdenes y respeta a su jefe inmediato.					
14	Acata las medidas de bioseguridad establecidas por la Institución.					
15	Es precavido y utiliza adecuadamente el material de trabajo brindado					
Dimensión 3: Productividad.		1	2	3	4	5
Indicador 1: Eficacia						
16	Cumple con los objetivos deseados por la Institución.					
17	Prioriza sus actividades para cumplir con las metas asignadas.					
18	Entrega su trabajo según lo establecido.					
Indicador 2: Eficiencia						
19	Ejecuta su trabajo sin necesidad de supervisión constante.					
20	Muestra interés en alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión 4: Calidad de Trabajo		1	2	3	4	5
Indicador 1: Cumplimiento de trabajo						
21	El servicio que otorga, cumple con lo establecido por la Institución.					
22	Considera satisfactoria sus labores realizadas.					
23	Corrige sus errores con la finalidad de mejorar los servicios que brindamos.					
Indicador 2: Innovación Continua.						
24	Muestra interés en mejorar su trabajo.					
25	Práctica los conocimientos adquiridos de acuerdo a sus funciones.					
26	Se adapta con facilidad a los ritmos de trabajo, puesto en la Institución.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Título: “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del enfermero de un hospital de EsSalud. Lima, 2025”.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del enfermero de un hospital de EsSalud. Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz, El propósito de este estudio es “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del enfermero”.

Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle).

Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz, número de teléfono: 941978530 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la

investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@
uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué 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.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Anexo 4. Informe de originalidad




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 22%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 22% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	15%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-01	2%
3	Internet	repository.unab.edu.co	<1%
4	Internet	es.scribd.com	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-27	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-01	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-07	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-24	<1%
10	Internet	files.core.ac.uk	<1%
11	Internet	1library.co	<1%