Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte - Lima, 2026

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Figueroa Vargas, Aurelia Martha

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0002-0554-3373

Asesora: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4147-2771

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	FECHA: 08/11/2022

Yo, Aurelia Martha Figueroa Vargas egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación"Gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte - Lima, 2026." Asesorado por el docente: **Dra. Grisi Bernardo Santiago** DNI 10041765 ORCID: 0000-0002-4147-2771 tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código OID:14912:609816460 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



…… ……

Firma de autor 1
Aurelia M. Figueroa Vargas
DNI: 72526881

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



……

Firma
Grisi Bernardo Santiago
DNI: 10041765

Lima,04 de octubre de 2026

TESIS

“Gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un Hospital Público en Vitarte - Lima, 2026”

Asesora:

Dra. GRISI BERNARDO SANTIAGO

CÓDIGO ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4147-2771

Dedicatoria

A mi madre, por el afecto sin condiciones y su respaldo ininterrumpido a lo largo de este difícil recorrido.

Agradecimiento

Deseo manifestar mi sincero agradecimiento a todos aquellos que ayudaron al logro de este trabajo de estudio. Sin su ayuda, no se habría podido conseguir este éxito.

Quiero, además, agradecer a mis docentes y asesores académicos. La dedicación, los conocimientos y la orientación que me brindó fueron esenciales para mi desarrollo intelectual.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud a Dios por darme luz en mi camino y brindarme fortaleza en los tiempos difíciles.

Por último, deseo dar gracias a Dios por brindarme luz en mi travesía y por darme energías en los tiempos difíciles.

¡Gracias!

ÍNDICE

Dedicatoria iii

Agradecimiento iv

Índice general v

Índice de tablas vi

Resumen vii

Abstract viii

I. INTRODUCCIÓN 9

II. METODOLOGÍA 15

III. RESULTADOS 21

IV. DISCUSIÓN 27

V. CONCLUSIONES 33

VI. REFERENCIAS 35

VII. ANEXOS 44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis descriptivo de la gerencia del talento y sus dimensiones según nivel en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte - Lima, 2026..... 21

Tabla 2. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones según nivel en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026. 22

Tabla 3. Distribución de contingencia entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026. 23

Tabla 4. Verificación de normalidad de las variables gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026. 24

Tabla 5. Evaluación de los índices de relación Rho Spearman. 25

Tabla 6. Análisis inferencial de la relación entre la gerencia del talento, el desempeño laboral y sus dimensiones en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026..... 26

RESUMEN

La investigación analizó la relación entre la gerencia del talento GT y el desempeño laboral DL en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, en un contexto marcado por sobrecarga asistencial, limitadas oportunidades de capacitación y debilidades en la evaluación del desempeño, factores que afectaron la calidad del trabajo hospitalario. El objetivo general fue "determinar la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte, Lima, 2026". El estudio fue aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional, sustentado en el método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 430 profesionales de enfermería y la muestra probabilística aleatoria simple por 204 participantes. Se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert de tres categorías, adaptados de Huaraca, para medir gerencia del talento y desempeño laboral. La validez de contenido se respaldó en el juicio de tres especialistas y la confiabilidad mostró coeficientes alfa de Cronbach entre 0,801 y 0,954. Ante la ausencia de normalidad, se utilizó Rho de Spearman. Los resultados mostraron predominio del nivel bueno en gerencia del talento con 53,4%, en motivación con 83,8% y en capacidad con 97,5%, mientras que el ambiente para el desempeño se ubicó principalmente en nivel regular con 49,5%. Además, se halló relación significativa entre gerencia del talento y desempeño laboral (rho = 0,444, p = 0,000), así como con motivación (rho = 0,262), ambiente (rho = 0,340) y capacidad (rho = 0,431). Se concluyó que una mejor gerencia del talento se asoció con un mejor desempeño laboral del profesional de enfermería.

Palabras clave: Gerencia del talento humano, desempeño laboral, enfermeros, salud.

ABSTRACT

This research analyzed the relationship between talent management and job performance among nursing professionals at a public hospital in Vitarte, Lima, in a context marked by excessive workload, limited training opportunities, and weaknesses in performance evaluation—factors that negatively impacted the quality of hospital work. The overall objective was to determine the relationship between talent management and job performance among nursing professionals at a public hospital in Vitarte, Lima, in 2026. The study employed a quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational approach, based on the hypothetico-deductive method. The population consisted of 430 nursing professionals, and a simple random probability sample of 204 participants was selected. Two three-category Likert-type questionnaires, adapted from Huaraca, were used to measure talent management and job performance. Content validity was established through expert review by tree specialists, and reliability showed Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.801 to 0.954. Given the absence of a normal distribution, Spearman's rho was used. The results showed a predominance of good performance in talent management (53.4%), motivation (83.8%), and ability (97.5%), while the work environment was primarily at a fair level (49.5%). Furthermore, a significant relationship was found between talent management and job performance (rho = 0.444, p = 0.000), as well as with motivation (rho = 0.262), work environment (rho = 0.340), and ability (rho = 0.431). It was concluded that better talent management was associated with improved job performance among nursing professionals.

Keywords: Human Resources Management, Job Performance, Nurses, Public Hospitals.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la gerencia del talento humano en salud constituye un eje estratégico para responder a la escasez de personal, sobrecarga laboral y cambios demográficos. Una gestión deficiente limita la cobertura, la equidad y el avance del ODS 3, orientado a salud y bienestar. Por ello, la OMS (2023) y la OPS (2024) recomiendan fortalecer la planificación, los incentivos y el bienestar laboral del personal sanitario (1,2). Gül et al. (2025), Ellethiey et al. (2024) y Abo Keshek et al. (2024) reportan que la gestión del talento humano se vincula con la calidad del trabajo enfermero (3,4,5).

En América Latina y el Caribe persiste una crisis de recursos humanos en salud marcada por escasez, migración y condiciones laborales precarias. La OPS (2023) describe debilidades estructurales que afectan la motivación, la retención y el desempeño, y limitan las metas del ODS 3 (2). La CEPAL advierte que el envejecimiento poblacional incrementa la demanda de servicios y cuidados de largo plazo, lo que exige personal suficiente, competente y gestionado con criterios técnicos (6). En este contexto, el Banco Interamericano de Desarrollo señala que la región enfrenta retos para asegurar personal sanitario disponible, accesible y con competencias pertinentes, además de políticas que mejoren sus capacidades y condiciones laborales (7).

En el Perú, ESSALUD y el Ministerio de Salud informaron en 2024 que la falta de planificación estratégica del personal y las brechas de contratación afectan la calidad, continuidad y sostenibilidad de los servicios sanitarios (8,9). Reportes vinculados al Colegio de Enfermeros del Perú señalan, a partir del análisis de Cañarte, una rotación anual del personal de enfermería en hospitales públicos entre 18 % y 25 %. Además, el 65 % de enfermeros expresa insatisfacción con las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, y el 54 % percibe que la evaluación

del desempeño no se realiza de forma clara ni periódica, lo que evidencia obstáculos persistentes en la administración del talento humano (10).

En el hospital público de Vitarte se observa una problemática asociada a debilidades en liderazgo institucional, planificación del desarrollo del personal, incentivos, capacitación, comunicación y evaluación del desempeño. Tales deficiencias se asocian con menor cumplimiento de funciones y con riesgos para la seguridad del usuario, por lo que resulta necesario analizar la relación entre GT y DL (12). Además, un análisis de la gestión del talento de enfermería reveló deficiencias en la gestión del talento de enfermería con respecto a planificación, liderazgo, capacitación, motivación, comunicación y evaluación del desempeño. Esas deficiencias tienen un impacto negativo en el medio ambiente, la reacción de los especialistas de la enfermería y ponen en peligro tanto la seguridad como la excelencia de atención a los usuarios, así como la eficiencia del servicio hospitalario; en ese marco, se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte, Lima, 2026?

La investigación se justificó teóricamente porque fortaleció el análisis de la gerencia del talento en enfermería mediante evidencia empírica obtenida en el HLEV, precisando su relación con el desempeño laboral desde el compromiso organizacional de Allen y colaboradores y la concepción interpersonal de Peplau. Metodológicamente, utilizó un método correlacional, no experimental y cuantitativo, con instrumentos que se validaron y demostraron ser confiables que permitieron medir ambas variables y generar evidencia consistente. En el plano práctico, los hallazgos aportan criterios para evaluación, retroalimentación, mejora del desempeño y políticas institucionales orientadas al desarrollo profesional del personal de enfermería y al fortalecimiento de la calidad asistencial.

Por consiguiente, el objetivo general fue “determinar la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el contexto hospitalario” evaluado durante el periodo específico definido por la presente investigación. La hipótesis general estableció: “Existe relación significativa entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería”.

Entre los antecedentes internacionales, Amelia et al. (13), en 2020, examinaron el efecto de la GT sobre el DL de enfermeras en el Hospital de la Aldea. El estudio cuantitativo de causalidad incluyó a 210 enfermeras y aplicó modelamiento de ecuaciones estructurales con PLS. Los resultados mostraron que capacitación, desarrollo, evaluación del rendimiento, retribución, recompensas, trabajo en equipo, reclutamiento y selección explicaron el 85,6 % de la GT y el 98,5 % del DL. El R cuadrado fue 0,856 para gestión del talento y 0,985 para desempeño, lo que evidenció incidencia de la primera variable sobre la segunda.

Sopiah et al. (14), en 2020, analizaron la conexión entre GT, compromiso laboral y desempeño en profesionales de enfermería en Indonesia mediante una investigación cuantitativa con análisis de ruta. Aplicaron encuestas Likert a 376 enfermeras. Los resultados reportaron betas de 0,715, 0,678 y 0,208, con significancia $p = 0,000 < 0,05$, lo que indicó influencia positiva e indirecta sobre el rendimiento mediante compromiso laboral. En contraste, Dzimbiri et al. (15), en 2021, estudiaron a 834 enfermeras de hospitales públicos de Malawi y hallaron que las prácticas de gestión del talento no contribuían al desempeño laboral ($p < 0,001$).

Elhaddad et al. (16), en 2020, establecieron la manera en que las enfermeras perciben la GT y cómo esto se relaciona con su compromiso y retención en el trabajo. El estudio cuantitativo correlacional halló baja percepción general de la gestión del talento, con media total de

56,63±14,677, aunque evidenció correlación positiva con compromiso (R = 0,653) y retención (R = 0,436). Saavedra (17), en 2021, estudió al personal del Hospital Obrero de Oruro y Halló una alta correlación positiva entre la GT y el rendimiento en el trabajo, con chi cuadrado de Pearson de 0,987 y p = 0,000.

En el ámbito nacional, Saldaña (17), en 2023, estudió cómo el manejo del GT impacta en el rendimiento laboral de las enfermeras profesionales de un hospital de Chimbote. El estudio cuantitativo, básico, no experimental, correlacional causal y transversal incluyó a 102 profesionales. Los resultados mostraron influencia positiva y directa, expresada en la ecuación Y = 23,14 + 0,37X, con 11,6 % de explicación. Cornejo (18), en 2023, evaluó a 120 enfermeras de un hospital de nivel III de Lima y halló que el 96,8 % percibía una gestión del talento razonablemente eficaz y el 80,8 % un desempeño medio, aunque la relación fue débil y no significativa, con chi cuadrado de 1,735, p = 0,420 y R cuadrado de Nagelkerke de 0,023.

Anchelia (19), en 2023, estableció la conexión entre el DL y la GTH en 141 enfermeros a través de un diseño cuantitativo, hipotético-deductivo, no experimental, transversal y correlacional. Reportó Rho de Spearman de 0,885 y p = 0,000, lo que evidenció conexión positiva alta. García (20), en 2021, estudió a 168 enfermeros de Chiclayo y encontró una relación favorable entre ambas variables, con Tau b de Kendall de 0,167. En contraste, Jaimes (21), en 2021, evaluó a 70 enfermeros de un hospital nacional del Callao y no halló correlación significativa, con p = 0,187 > 0,05.

Respecto a las bases teóricas, la gerencia del talento en enfermería se entiende como la serie de prácticas organizadas que tienen como objetivo identificar, formar y preservar profesionales con competencias, asegurando su contribución efectiva a las organizaciones de

salud. Incluye reclutamiento, formación continua, evaluación del desempeño y apoyo al bienestar profesional, aspectos necesarios para mejorar la calidad de las prestaciones y la eficacia laboral (22). Haines la describe como un proceso organizacional dirigido por la alta dirección y las jefaturas de enfermería, que integra puestos críticos, atracción, desarrollo y retención de personal con alto potencial, alineado con metas hospitalarias y calidad del cuidado (23).

Esta variable se sustenta en el modelo de estrategia del talento de alta competencia, orientado a profesionales de alto rendimiento que contribuyen a una ventaja competitiva sostenible (24,25). Este enfoque concibe la relación empleado-empleador desde políticas de recursos humanos que invierten en competencias y capacidades (26), promueven relaciones de largo plazo, selección compatible con la cultura institucional, mayor participación e independencia en la toma de decisiones (27). También se sustenta en el modelo de capacidad de gestión dinámica, que explica cómo las instituciones adquieren, desarrollan, reorganizan y despliegan recursos para mejorar el desempeño institucional (28), y en el modelo estratégico de capital humano gerencial, centrado en habilidades y saberes derivados de formación y experiencia (29), así como en la influencia de los líderes en la aplicación de políticas de recursos humanos (30,31).

La gerencia del talento en enfermería comprende cuatro dimensiones. El conocimiento de la gerencia del talento alude al entendimiento de políticas, procedimientos y recursos que orientan la administración del talento humano hospitalario. Incluye know how, aprendizaje continuo, actualización, competencias clave, captación, retención, formación, crecimiento profesional, comunicación efectiva y trabajo colaborativo (22,23). Las habilidades gerenciales del talento se refieren a la capacidad para planificar, coordinar y dirigir equipos, distribuir funciones según competencias, tomar decisiones oportunas, anticipar necesidades, priorizar acciones, liderar, gestionar conflictos, comunicar y motivar al personal (22). El juicio de la gerencia del talento

implica valorar críticamente cómo la institución identifica, desarrolla y reconoce el talento mediante evaluación del desempeño, revisión del desarrollo, análisis de equidad, transparencia y decisiones concretas (22). La actitud de la gerencia del talento expresa la disposición organizacional frente al talento de enfermería, mediante valoración, reconocimiento, innovación, acompañamiento del cambio, orientación a resultados y autorrealización profesional (23).

El desempeño laboral corresponde al conjunto de acciones y logros que el profesional de enfermería demuestra al cumplir funciones asistenciales, administrativas, docentes e investigativas, en coherencia con los objetivos del servicio y las necesidades del usuario, la familia y la comunidad. Espinosa et al. lo definen como el cumplimiento del compromiso profesional, integrando saberes conceptuales y prácticos, destrezas, aptitudes y principios observables en la organización del trabajo, la relación con el equipo de salud y los resultados evaluables (32, 33). Desde la gestión de servicios, Campos et al. señalan que el rendimiento enfermero se expresa en eficiencia, calidad, productividad e impacto sobre indicadores hospitalarios, afectados por sobrecarga y condiciones laborales inadecuadas (34).

El desempeño laboral se sustenta en el modelo de diseño de puestos, descrito por Babbage (35) y vinculado con la gestión científica de Taylor (36), aunque la teoría de higiene y motivación de Herzberg (37) sostiene que la productividad y la satisfacción aumentan cuando los puestos se enriquecen con responsabilidad, logro, desarrollo profesional, reconocimiento y avance. También se apoya en la teoría del intercambio social, según la cual las personas deciden su implicación laboral a partir de costos y beneficios percibidos, equidad y reciprocidad. En ese marco, un intercambio organizacional equilibrado favorece motivación, compromiso, productividad, satisfacción, permanencia y seguridad laboral (38).

En esta investigación, el desempeño laboral es el nivel de ejercicio de tareas educativas, investigativas, ejecutivas y asistenciales. Se expresa en la calidad, oportunidad y eficacia con que ejecuta funciones, aplica conocimientos y se relaciona con usuarios y equipo de salud, generando resultados observables en la atención y en los indicadores del servicio (33). Sus dimensiones son motivación, ambiente y capacidad para el desempeño respectivamente.

La motivación para el desempeño es el proceso mediante el cual la organización recompensa y anima al personal para orientar su esfuerzo al logro de metas con eficacia y eficiencia. Incluye factores intrínsecos, como logro profesional, y extrínsecos, como reconocimiento e incentivos. En enfermería considera ambiciones, conflictos cotidianos, satisfacción, expectativas, metas, permanencia, capacitación e implicancia institucional (39). El ambiente para el desempeño comprende el trabajo y el contexto en que se desarrolla: materiales, equipos, diseño de puestos, estructura organizacional, compensaciones, reglas, políticas, respaldo directivo y cumplimiento normativo (40). En el hospital, su descuido genera barreras, errores, retrasos y deterioro de la calidad del cuidado (41). La capacidad para el desempeño integra competencias técnicas, interpersonales, analíticas, comunicativas y de solución de problemas, necesarias para responder a las demandas del servicio (42, 43).

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de estudio

La investigación se basó en un estudio aplicado, ya que buscó investigar la conexión entre la GT y el DL de las enfermas profesionales en un hospital público de Vitarte. Este tipo de estudio permite al investigador utilizar fundamentos científicos para comprender situaciones de la vida real y generar información valiosa que tiene el potencial de avanzar en los aspectos más importantes de la gestión del personal y la calidad del trabajo, así como en la toma de decisiones

estratégicas en los servicios de salud (66).

2.2. Diseño de la investigación

El estudio empleó un enfoque cuantitativo para la GT y el DL, que implicó el uso de cuestionarios estructurados para obtener datos medibles y la aplicación de métodos estadísticos. El diseño del estudio fue no experimental, ya que el investigador observó mejor los fenómenos relacionados con la fuerza laboral de enfermería ubicada en el hospital público de Vitarte. También fue transversal, ya que la recopilación de datos se realizó una sola vez durante el período del estudio. El nivel del estudio fue correlacional, ya que el objetivo era evaluar la conexión entre la GT y el DL. El nivel correlacional del estudio no supuso una conexión la causa y el efecto. El estudio empleó un enfoque hipotético-deductivo, ya que el investigador planteó varias de sus preguntas de investigación (hipótesis) y realizó una prueba estadística para evaluarlas (67).

2.5. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo conformada por 430 profesionales de enfermería del Departamento de Enfermería de un Hospital público en Vitarte, centro sanitario nivel III-E que atendió en el sector de Lima Este. Este grupo desarrolló funciones asistenciales y administrativas en diferentes unidades, enfrentando alta demanda de pacientes y recursos limitados. Estas condiciones incidieron en su motivación y desempeño, por lo que conocer su contexto permitió comprender mejor la conexión entre la GT y el DL dentro del hospital. Teniendo, criterios de Inclusión: se incluyeron en el estudio todos los profesionales de enfermería que estuvieron nombrados y en condición de contratados bajo la modalidad CAS indeterminado, además de los enfermeros identificados que laboraron en el hospital por más de tres meses, porque comprendieron la realidad de la institución y fueron capaces de responder preguntas de manera crítica. Asimismo, se incluyeron las enfermeras

profesionales que decidieron voluntariamente completar los cuestionarios. Además, criterios de exclusión, no se incluyeron en el estudio a las profesionales de enfermería por contrato por terceros personal bajo la modalidad de reten, ni el personal de enfermería que no tiene vínculo con el departamento de enfermería. También hay profesionales que han trabajado en la institución durante menos de tres meses y no pueden responder preguntas de manera crítica porque no comprenden las condiciones reales de la institución. Además, los profesionales que no quieran participar en el sondeo de manera voluntaria tampoco podrán hacerlo, no participaran en el estudio las profesionales de enfermería que ostentan cargos directivos (jefa de departamento, supervisoras, jefes de áreas funcionales, coordinadoras de las áreas funcionales). Tuvo una muestra, compuesta por 204 profesionales de enfermería, con un muestreo; aleatoria simple.

En este estudio, la gestión del talento se refiere a la capacidad del sistema hospitalario para gestionar la mejora, desarrollo y retención del talento de la fuerza laboral del hospital. Este estudio examina en qué medida los hospitales gestionan el desarrollo de las habilidades, el razonamiento avanzado y la conducta de enfermeros y otros profesionales sanitarios con el fin de optimizar la implicación de los especialistas en salud en los servicios sanitarios brindados y en el logro de las metas establecidas por la entidad sanitaria (22, 23).

La variable GT se valoró por medio del cuestionario de tipo Likert de tres opciones (sí, a veces, no) con los valores respectivos de 3, 2 y 1. El cuestionario constaba de 23 ítems y cuatro dimensiones (conocimientos, habilidades, juicio y actitud hacia la GT). Los resultados sirvieron para clasificar la variable en niveles deficientes, regulares y buenos (32).

El rendimiento laboral abarca las acciones y los resultados exhibidos por el profesional de enfermería en el desempeño de sus roles clínicos, administrativos, educativos y de investigación. En el contexto hospitalario, es la calidad, el grado de responsabilidad y la respuesta eficiente a las necesidades del paciente y del equipo de atención médica, así como de la institución (33, 34).

Para la medición de esta variable, se desarrolló un instrumento de autoinforme de 15 ítems, usando un formato de respuesta Likert de tres opciones (sí, a veces, no) con puntajes correspondientes de 3, 2 y 1, respectivamente. Los 15 ítems del instrumento se agruparon en tres dimensiones que reflejan la motivación, el entorno y la capacidad para el desempeño. Con base en los puntajes obtenidos, la variable se clasificó en niveles deficientes, regulares y buenos (32).

2.7. Procedimientos

El método de encuesta fue seleccionado para la recolección de datos porque permite al investigador recopilar datos directos, organizados y cuantificables de la población de enfermeros. Como parte de la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios diseñados por Huaraca. El primero incluyó 23 ítems para evaluar la gestión de talentos en la población de enfermeros en las dimensiones de conocimiento, habilidades y actitudes. El segundo incluyó 15 ítems para evaluar el desempeño profesional de los enfermeros en las dimensiones de motivación, ambiente y capacidad para desempeñarse. Se utilizó la escala Likert de tres alternativas de respuesta en ambos cuestionarios. Se utilizó la versión coreana de la escala Likert para asignar una puntuación de 3 para “sí”, 2 para “a veces” y 1 para “no” (32, 68).

El juicio de tres especialistas determinó la validez en cuanto al contenido de los instrumentos en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. El acuerdo de los especialistas fue favorable y se cuantificó con un coeficiente V de Aiken de 1.00. La confiabilidad se estableció a través de un test piloto que se llevó a cabo con 20 enfermeros. El cuestionario de GT alcanzó un

alfa de Cronbach de 0.801, y el cuestionario de DL alcanzó un valor de 0.954, lo que evidenció una consistencia interna adecuada para la aplicación del estudio.

Tras conseguir los permisos institucionales y las autorizaciones informadas, se implementaron los cuestionarios de manera libre y anonimizada. Los cuestionarios se utilizaron para recopilar datos que luego fueron codificados, organizados y procesados con la versión 29.0 del programa SPSS. En un análisis descriptivo, se reportaron frecuencias y porcentajes. En un análisis inferencial, se utilizó la prueba R de Spearman bajo el criterio estadístico de $p \leq 0.05$.

2.8. Aspectos éticos

El estudio se adhirió a las directrices éticas establecidas para los estudios que involucran participación humana. Se obtuvieron las aprobaciones necesarias antes de la recopilación de datos y se informó al personal de enfermería sobre la intención del estudio, el derecho del personal a rechazar la participación, las intenciones académicas del estudio y que no habría riesgos físicos, psicológicos o laborales implicados.

El respeto por el principio de autonomía se logró mediante el proceso de consentimiento informado. El consentimiento informado permitió la participación mediante la cumplimentación de los cuestionarios del estudio, y se enfatizó el derecho a retirarse de la participación mediante la ausencia de penalizaciones. También se respetó la autonomía y el derecho a retirarse de las personas que no participaron.

El respeto por el principio de beneficencia se alcanzó a través de las implicaciones positivas que tendría el resultado del estudio. El resultado del estudio proporcionaría al hospital y al personal de enfermería las implicaciones positivas de gestionar el talento y mejorar el rendimiento laboral, y tendría un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos por el hospital.

El respeto por el principio de no maleficencia se logró mediante la ausencia de acciones o procesos que pudieran obstaculizar o afectar negativamente la estabilidad laboral, física o emocional de los participantes del estudio. Los cuestionarios fueron diseñados para ser anónimos y no contenían información personal identificable de los participantes del personal de enfermería.

El respeto por el principio de justicia se alcanzó a través de la igualdad de oportunidades ofrecidas a todos los participantes para ser informados, tratados y participar. Los datos recopilados fueron confidenciales y se procesaron y utilizaron únicamente con fines académicos. Durante todo el procedimiento de estudio se mantuvo la privacidad y la protección de los involucrados.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

3.1.1. Tablas y figuras descriptivos generales.

Tabla 1. Análisis descriptivo de la gerencia del talento y sus dimensiones según nivel en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte - Lima, 2026.

Variable / dimensión	Deficiente n (%)	Regular n (%)	Bueno n (%)
Gerencia del talento	2 (1,0)	93 (45,6)	109 (53,4)
Conocimiento de la gerencia del talento	50 (24,5)	85 (41,7)	69 (33,8)
Habilidades de la gerencia del talento	8 (3,9)	84 (41,2)	112 (54,9)
Juicio de la gerencia del talento	16 (7,8)	129 (63,2)	59 (28,9)
Actitud de la gerencia del talento	0 (0,0)	28 (13,7)	176 (86,3)

Nota: n = frecuencia absoluta; % = porcentaje. Fuente: elaboración propia.

En los 204 profesionales de enfermería evaluados, la gerencia del talento se ubicó en nivel bueno en 109 (53,4 %), regular en 93 (45,6 %) y deficiente en 2 (1,0 %). En conocimiento, predominó el nivel regular con 85 (41,7 %), mientras 69 (33,8 %) alcanzaron nivel bueno y 50 (24,5 %) deficiente. En habilidades, 112 (54,9 %) mostraron nivel bueno, 84 (41,2 %) regular y 8 (3,9 %) deficiente. En juicio, 129 (63,2 %) se situaron en nivel regular, 59 (28,9 %) en bueno y 16 (7,8 %) en deficiente. En actitud, 176 (86,3 %) alcanzaron nivel bueno, 28 (13,7 %) regular y ninguno deficiente. Las cifras se expresaron como frecuencias absolutas y porcentajes.

Tabla 2. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones según nivel en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026.

Variable / dimensión	Deficiente n (%)	Regular n (%)	Bueno n (%)
Desempeño laboral	0 (0,0)	58 (28,4)	146 (71,6)
Motivación para el desempeño	0 (0,0)	33 (16,2)	171 (83,8)
Ambiente para el desempeño	70 (34,3)	101 (49,5)	33 (16,2)
Capacidad para el desempeño	0 (0,0)	5 (2,5)	199 (97,5)

Nota: n = frecuencia absoluta; % = porcentaje. Fuente: elaboración propia.

En los 204 profesionales de enfermería, el desempeño laboral alcanzó un nivel bueno en 146 participantes (71,6 %), regular en 58 (28,4 %) y no registró casos deficientes. La motivación para el desempeño fue buena en 171 profesionales (83,8 %) y regular en 33 (16,2 %), sin resultados deficientes. En el ambiente para el desempeño predominó el nivel regular con 101 participantes (49,5 %), seguido del deficiente con 70 (34,3 %) y del bueno con 33 (16,2 %). La capacidad para el desempeño presentó el resultado más favorable, dado que 199 profesionales (97,5 %) alcanzaron un nivel bueno y 5 (2,5 %) regular, sin casos deficientes. Los datos se expresaron mediante frecuencias absolutas y porcentajes.

Tabla 3. Distribución de contingencia entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026.

			Gerencia Del Talento			
			Deficiente	**Regular**	**Bueno**	**Total**
Desempeño Laboral	Regular	Recuento	2	45	11	58
		% dentro de Variable Desempeño Laboral	3,4%	77,6%	19,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	48	98	146
		% dentro de Variable Desempeño Laboral	0,0%	32,9%	67,1%	100,0%
Total		Recuento	2	93	109	204
		% dentro de Variable Desempeño Laboral	1,0%	45,6%	53,4%	100,0%

En los 204 profesionales de enfermería, se observó que, entre quienes presentaron desempeño laboral regular, 45 (77,6 %) mostraron una gerencia del talento regular, 11 (19,0 %) buena y 2 (3,4 %) deficiente, para un total de 58 participantes (100,0 %). Entre quienes alcanzaron un desempeño laboral bueno, 98 (67,1 %) registraron una gerencia del talento buena, 48 (32,9 %) regular y ninguno deficiente, sumando 146 participantes (100,0 %). En el total de la muestra, 109 profesionales (53,4 %) evidenciaron una gerencia del talento buena, 93 (45,6 %) regular y 2 (1,0 %) deficiente. Estos resultados mostraron una mayor concentración de desempeño bueno entre quienes presentaron una gerencia del talento favorable.

3.1.2. Prueba de hipótesis

Evaluación de la normalidad en los registros

H_0: Los datos siguen una distribución normal.

H_1: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 4. Verificación de normalidad de las variables gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Gerencia del talento	,094	204	,003
Desempeño laboral	,117	204	,001

Los resultados de la Tabla 5 muestran que las puntuaciones de gerencia del talento y desempeño laboral no presentan distribución normal. En gerencia, la prueba de Kolmogorov-Smirnov reportó un estadístico de ,094 y una significancia de ,003. En desempeño, el estadístico fue de ,117 y la significancia alcanzó ,001, con 204 casos en ambos análisis. Como los dos valores de significancia son inferiores a 0,05, se establece que no existe normalidad en los datos evaluados.

Este resultado tiene implicancia directa en la etapa de análisis estadístico. Al no cumplirse el supuesto de normalidad, la contrastación de hipótesis debe desarrollarse con pruebas no paramétricas Rho de Spearman. En ese sentido, la investigación requiere procedimientos acordes con esta distribución, lo que garantiza mayor consistencia en la interpretación de la conexión entre la GT y el DL**.**

Prueba de hipótesis

El análisis de las hipótesis se llevó a cabo utilizando el Rho de Spearman. Siguiendo esta línea, para determinar la fuerza o intensidad de conexión de cada contraste. Se muestra en esta tabla, la

6, que, si el indicador o valor de conexión se acercaba a 1, la intensidad de la conexión entre las variables era significativa más fuerte. Por otro lado, la conexión era más débil cuando el coeficiente se distanció de 1.

Tabla 5. Evaluación de los índices de relación Rho Spearman.

Rangos	Interpretación
- 0,81 a - -1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,51 a - -0,80	Correlación negativa considerable
- 0,21 a - -0,50	Correlación negativa moderada
- 0,01 a - -0,20	Correlación negativa débil
0,00	Sin correlación
0,01 a - 0,20	Correlación positiva débil
0,21 a - 0,50	Correlación positiva moderada
0,51 a - 0,80	Correlación positiva considerable
0,51 a - 0,80	Correlación positiva perfecta
0,81 a - 1,00	Correlación positiva perfecta
0,81 a - 1,00	Correlación positiva perfecta

Nivel de significancia:

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, equivalente a un nivel de confianza del 95%.

Estadístico de prueba:

Para determinar si se rechaza la hipótesis nula (Ho) según el valor p, se analizaron tanto el coeficiente de conexión Rho de Spearman como la evaluación de normalidad.

Regla de decisión:

Sig. Se rechaza H0 si $p < \alpha$.

Sig. No se rechaza H0 si $p \geq \alpha$.

Análisis de correlación.

Tabla 6. Análisis inferencial de la relación entre la gerencia del talento, el desempeño laboral y sus dimensiones en profesionales de enfermería de un hospital público de Vitarte, Lima, 2026.

Relación analizada	Rho de Spearman	p valor	n	Interpretación
Gerencia del talento – desempeño laboral	0,444**	<0,001	204	Relación positiva moderada y significativa
Gerencia del talento – motivación para el desempeño	0,262**	<0,001	204	Relación positiva baja y significativa
Gerencia del talento – ambiente para el desempeño	0,340**	<0,001	204	Relación positiva baja y significativa
Gerencia del talento – capacidad para el desempeño	0,431**	0,003	204	Relación positiva moderada y significativa

Grado de relación

La gerencia del talento presentó una relación positiva moderada con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,444. Respecto a sus dimensiones, la relación con la motivación para el desempeño fue positiva baja, con un coeficiente de 0,262, mientras que con el ambiente para el desempeño también fue positiva baja, con un valor de 0,340. Por su parte, la relación entre la gerencia del talento y la capacidad para el desempeño alcanzó un grado positivo moderado, con un Rho de Spearman de 0,431. En conjunto, los resultados indicaron que mejores niveles de gerencia del talento se asociaron con mayores niveles de desempeño laboral y de sus dimensiones, aunque la intensidad de las relaciones varió entre baja y moderada.

Decisión estadística

Al considerar un nivel de significancia de 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación sobre la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral,

debido a que el valor p fue menor a 0,001. Asimismo, se rechazaron las hipótesis nulas correspondientes a la motivación y al ambiente para el desempeño, cuyos valores p fueron menores a 0,001. En la capacidad para el desempeño también se rechazó la hipótesis nula, dado que se obtuvo un valor p de 0,003. Por tanto, se determinó que la gerencia del talento mantuvo relaciones estadísticamente significativas con el desempeño laboral y con cada una de sus dimensiones en los 204 profesionales de enfermería evaluados.

IV. DISCUSIÓN

En **relación con el objetivo general**, orientado a "determinar la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería", los resultados descriptivos evidenciaron que la gerencia del talento alcanzó nivel bueno en 53,4% y que el desempeño laboral obtuvo nivel bueno en 71,6%. Estos hallazgos muestran una tendencia favorable entre la gestión institucional del personal y la forma en que las enfermeras cumplen sus funciones asistenciales, administrativas y profesionales. Estos resultados coinciden con lo señalado por Anchelia (19), quien encontró una relación positiva alta entre GT y DL en enfermeras. Asimismo, guardan relación con Saldaña (17), quien reportó influencia positiva y directa de la GT sobre el DL. Esta coincidencia se explica por la similitud de poblaciones, ya que los estudios analizaron personal de enfermería en contextos hospitalarios donde la gestión, capacitación y reconocimiento inciden en la respuesta laboral.

En relación con la hipótesis general, el análisis inferencial realizado mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman mostró un valor de significancia de p = 0,000, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se determina que existe conexión significativa entre la GT y el DL. Además, el coeficiente rho = 0,444 confirma una correlación positiva moderada, lo que indica que mejores niveles de GT se asocian con mejores niveles de DL. Este

hallazgo se encuentra vinculado al estudio realizado por García (20), quien concluyó que existía una conexión favorable entre GT y DL del personal enfermero. También se aproxima a Amelia et al. (13), quienes evidenciaron que las prácticas de recursos humanos explicaban altos niveles de desempeño. Ello permite afirmar que la gestión del talento adquiere valor cuando se traduce en desarrollo de competencias, liderazgo, comunicación y condiciones que favorecen el cumplimiento eficiente del trabajo enfermero. Desde el sustento teórico, estos hallazgos se explican porque la gerencia del talento integra prácticas de identificación, desarrollo, evaluación y retención de profesionales competentes (22,23). En ese sentido, la teoría ayuda a comprender que el desempeño laboral no depende solo de la capacidad individual, sino del respaldo organizacional que permite aplicar conocimientos, fortalecer habilidades y sostener actitudes favorables hacia el trabajo. Esta relación también se vincula con la reciprocidad institucional planteada por el intercambio social (38).

Desde un juicio crítico, se considera que la relación hallada expresa una oportunidad de mejora institucional, ya que una gerencia del talento favorable aún convive con brechas en conocimiento, juicio y ambiente laboral. Por tanto, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis y evidenciar la necesidad de fortalecer capacitación, evaluación, liderazgo y condiciones de trabajo.

En cuanto al **primer objetivo específico**, orientado a "identificar la relación entre la gerencia del talento y la motivación del desempeño laboral en profesionales de enfermería", los resultados descriptivos evidenciaron que la gerencia del talento alcanzó nivel bueno en 53,4% y que la motivación obtuvo nivel bueno en 83,8%. Estos hallazgos muestran que la gestión institucional se vincula con una disposición favorable del personal para cumplir sus funciones. Estos resultados coinciden con lo señalado por Sopiah et al. (14), quienes encontraron que la GT

influyó de forma positiva en el DL de enfermeras, mediada por el compromiso laboral, con significancia p = 0,000. La coincidencia se explica por el contexto asistencial y por el uso de encuestas tipo Likert, donde el reconocimiento, el desarrollo profesional y la implicación organizacional fortalecen la motivación del personal de enfermería.

Respecto a la hipótesis específica 1, El análisis inferencial realizado mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman mostró un valor de significancia de p = 0,000, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se establece que existe una conexión significativa entre la GT y la motivación en el DL. Además, el coeficiente rho = 0,262 expresa una correlación positiva moderada según la escala asumida en la investigación. Este resultado se relaciona con el estudio de Saldaña (17), quien concluyó que la GT influyó de manera positiva y directa en el DL del área de enfermería. Ello permite afirmar que la motivación laboral mejora cuando la institución ofrece capacitación, seguimiento, reconocimiento y condiciones que refuerzan el compromiso del profesional frente a las exigencias del servicio hospitalario. Desde el sustento teórico, estos hallazgos se explican porque la motivación para el desempeño integra logro profesional, reconocimiento, incentivos, satisfacción, metas, capacitación y permanencia laboral (39). En ese sentido, la teoría del intercambio social permite comprender que el profesional responde con mayor implicación cuando percibe apoyo, equidad y reciprocidad institucional (38). Así, la gerencia del talento opera como soporte organizacional de la motivación. Desde un juicio crítico, se considera que la relación hallada exige fortalecer las estrategias motivacionales, ya que el buen resultado descriptivo requiere sostenerse con reconocimiento, capacitación y liderazgo cercano. Por tanto, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis y evidenciar la necesidad de políticas internas centradas en motivación laboral.

En cuanto al **segundo objetivo específico**, orientado a "identificar la relación entre la gerencia del talento y la dimensión ambiente del desempeño laboral en profesionales de enfermería", los resultados descriptivos evidenciaron que la gerencia del talento alcanzó nivel bueno en 53,4%, mientras que el ambiente se ubicó principalmente en nivel regular con 49,5% y deficiente con 34,3%. Estos hallazgos muestran una brecha operativa en las condiciones del entorno laboral. Estos resultados coinciden con lo señalado por los reportes de EsSalud y MINSA (8,9), que vincularon las brechas de planificación y contratación con dificultades en la calidad y continuidad del servicio sanitario. La coincidencia se explica porque el ambiente laboral depende de recursos, distribución de personal, respaldo directivo y organización del trabajo, factores sensibles en hospitales públicos con alta demanda asistencial y limitaciones institucionales. Respecto a la hipótesis específica 2, el análisis inferencial mediante Rho de Spearman evidenció un valor de significancia de $p = 0,001$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se establece que existe una relación significativa entre la GT y la dimensión ambiental del DL. Asimismo, el coeficiente rho = 0,340 indica una conexión positiva moderada entre las dos variables. Este hallazgo está vinculado al estudio realizado por Saldaña (17), quien concluyó que la GT influyó de manera positiva y directa en el DL de enfermeras. Ello permite afirmar que una gestión institucional más ordenada favorece mejores condiciones de trabajo, aunque el predominio del nivel regular en ambiente evidencia que la percepción favorable de la gerencia aún no garantiza un entorno laboral óptimo. Desde el sustento teórico, estos hallazgos se explican porque el ambiente para el desempeño comprende materiales, equipos, diseño de puestos, estructura organizacional, compensaciones, reglas, políticas y respaldo directivo (40). En ese sentido, la teoría ayuda a comprender que la gerencia del talento incide en el desempeño cuando organiza recursos y condiciones laborales que reducen barreras, retrasos y errores en el cuidado de

enfermería (41). Desde un juicio crítico, se considera que el ambiente laboral constituye el punto más débil del desempeño, ya que concentra niveles regular y deficiente. Por tanto, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis y evidenciar la necesidad de mejorar recursos, apoyo directivo, organización del trabajo y claridad funcional.

En cuanto al **tercer objetivo específico**, orientado a "identificar la relación entre la gerencia del talento y la dimensión capacidad del desempeño laboral en profesionales de enfermería", los resultados descriptivos evidenciaron que la gerencia del talento alcanzó nivel bueno en 53,4% y que la capacidad obtuvo nivel bueno en 97,5%. Estos hallazgos muestran que el personal evaluado posee competencias favorables para responder a las exigencias del servicio hospitalario. Estos hallazgos son consistentes con lo indicado por Amelia et al. (13), encontraron que las prácticas de recursos humanos incidieron en el desempeño laboral de enfermeras. Asimismo, guardan relación con Sopiah et al. (14), quienes reportaron influencia positiva de la GT sobre el DL. La coincidencia se explica por la importancia de la capacitación, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo en contextos asistenciales donde la competencia técnica sostiene la calidad del cuidado. Respecto a la hipótesis específica 3, el análisis inferencial mediante Rho de Spearman evidenció un valor de significancia de $p = 0,003$, Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se establece que existe una conexión significativa entre la GT y la capacidad de DL. Asimismo, el coeficiente rho = 0,431 indica una conexión positiva moderada entre la GT y las habilidades laborales del equipo de enfermería. Este resultado se relaciona con el estudio de Anchelia (19), Se concluyó que existe una conexión positiva significativa entre la GT y el DL en el ámbito de la enfermería. También se aproxima a García (20), quien halló una relación favorable entre ambas variables. Ello permite afirmar que la capacidad profesional se fortalece cuando la institución promueve aprendizaje, liderazgo, comunicación y aplicación

práctica de habilidades en el entorno hospitalario. Desde el sustento teórico, estos hallazgos se explican porque la capacidad para el desempeño integra competencias técnicas, interpersonales, analíticas, comunicativas y de solución de problemas (42,43). En ese sentido, la gerencia del talento ayuda a comprender que dichas competencias requieren formación, acompañamiento y evaluación continua. Así, el desempeño competente no depende solo del esfuerzo individual, sino de una gestión que desarrolle y sostenga el talento profesional.

Finalmente, desde un juicio crítico, se considera que el alto nivel de capacidad exige seguimiento permanente, ya que una concentración de 97,5% en nivel bueno demanda verificar la sensibilidad del instrumento. Por tanto, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis y evidenciar la necesidad de fortalecer evaluación, actualización técnica y desarrollo de habilidades clínicas.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones.

Primera: Se determinó que existe relación significativa entre la GT y el DL en profesionales de enfermería, con Rho de Spearman = 0,444 y p = 0,000. Este resultado confirma una asociación positiva moderada, por lo que una mejor gestión del talento se vincula con un mejor desempeño en el hospital estudiado.

Segunda: Se identificó relación significativa entre la gerencia del talento y la motivación para el desempeño, con Rho = 0,262 y p = 0,000. Aunque la fuerza fue baja a moderada, el hallazgo muestra que una gestión del talento más adecuada favorece el compromiso y la disposición del profesional de enfermería hacia su trabajo.

Tercera: Se identificó relación significativa entre la gerencia del talento y el ambiente para el desempeño, con Rho = 0,340 y p inferior a 0,01. El resultado evidencia una asociación positiva moderada y confirma que la gestión del talento se asocia en las condiciones laborales que rodean el ejercicio profesional del personal de enfermería.

Cuarta: Se identificó relación significativa entre la gerencia del talento y la capacidad para el desempeño, con Rho = 0,431 y p = 0,003. Este hallazgo confirma una asociación positiva

moderada y demuestra que una mejor gestión del talento se relaciona con mayores competencias, habilidades y respuesta profesional en enfermería.

Recomendaciones.

En conformidad con el objetivo general, se sugiere un plan institucional que fortalezca la gerencia del talento en el servicio de enfermería, mediante capacitaciones, para que evaluase el desempeño, reconocimiento laboral y seguimiento del desarrollo profesional. Esta medida contribuirá a optimizar el rendimiento laboral y a mantener una asistencia más protegida y eficiente.

En conexión con el primer objetivo específico, se sugiere implementar acciones dirigidas a reforzar la motivación del personal de enfermería, como retroalimentación periódica, reconocimiento al desempeño y mayores oportunidades de desarrollo profesional. Esto ayudará a mantener el compromiso del personal y a mejorar su respuesta frente a las exigencias del servicio.

Respecto al segundo objetivo específico, se recomienda organizar el ambiente para el desempeño mediante una mejor organización del trabajo, claridad en las funciones, disponibilidad de materiales y equipos, y mayor respaldo de las jefaturas. Estas acciones permitirán condiciones laborales más ordenadas, funcionales y favorables para el ejercicio profesional.

En función del tercer objetivo específico, Se sugiere llevar a cabo una evaluación continua de las competencias del personal de enfermería mediante la implementación de planes de formación, entrenamiento en competencias técnicas y desarrollo de habilidades interpersonales,

analíticas y comunicativas. Esta estrategia permitirá consolidar un desempeño más competente y acorde con las demandas del entorno hospitalario.

VI. REFERENCIAS

1. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: WHO; 2023. Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131
2. Organización Panamericana de la Salud. *Recursos humanos para la salud en las Américas: retos y acciones 2022–2025*. Washington, D.C.: OPS; 2024. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/13-5-2024-ops-hace-llamado-para-fortalecer-habilidades-oportunidades-liderazgo-educacion?utm_source
3. Gül A, Erdoğan G, Korkmaz G, Çetin F. Development and validation of the Nurses' Perception of Talent Management Scale. *BMC Nurs.* 2025;24:49. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11966793/
4. Ellethiey W, Hamed S, Zaki N. Talent management and nurses' job performance in hospital settings. *J Nurs Manag.* 2024;32(2):145–152. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11613867/
5. Abo S, El-Sayed R, Abdel H. Effect of training program on nurse managers' talent management and job performance. *Egypt J Health Care.* 2024;15(1):108–118. Disponible en: https://journals.ekb.eg/article_381490_fd5daf78c663a4291cfc0746de516d14.pdf
6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Observatorio Demográfico de América Latina y el Caribe 2024: perspectivas poblacionales y cambios demográficos acelerados en el primer cuarto del siglo XXI en América Latina y el Caribe [Internet]. Santiago: CEPAL; 2024 [citado 2026 May 11]. Disponible en repositorio institucional de CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/entities/publication/119a3dc2-2510-47b6-ad85-200f5b769492/full

7. Pérez-Cuevas R, Savedoff WD, Nigenda G, Vladislavovna Doubova S, Sório RE, Dal Poz M. Rumbo al futuro del personal de salud: tendencias y desafíos para el próximo tiempo [Internet]. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo; 2023 [citado 2026 May 11]. Disponible en: https://dx.doi.org/10.18235/0004886Ministerio de Salud del Perú. *Situación actual del sistema de salud peruano*. Lima: MINSA; agosto 2024. Disponible en: https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/publicaciones/situacion-actual-del-sistema-de-salud-peruano-final.pdf?utm_source

8. Seguro Social de Salud (EsSalud). *Informe de Gestión de Recursos Humanos 2024*. Lima: EsSalud; 2024. Disponible en: https://www.essalud.gob.pe/portal/recursos-humanos

9. Cañarte J, Franco T, Delgado M, Astudillo M. Gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio. *Polo del Conocimiento*. 2025 ago;10(8):2456–2474. Disponible en: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/10332

10. Meyer J, Allen M. Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Recursos humanos Revisión de la gestión*. 1991, 1(1): 61–89.

11. Leddy S. In Bases conceptuales de la enfermería profesional. La Habana: *Editorial Ciencias Médicas*; 2007.

12. Amelia D, Sijabat R. The impact of human resources management practices on job performance: the case of nurses at Siloam Lippo village hospital. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 2020, *15*(3). http://www.jks.fikes.unsoed.ac.id/index.php/jks/article/view/1071

13. Sopiah S, Kurniawan DT, Nora E, Narmaditya BS. Does talent management affect employee performance?: the moderating role of work engagement. J Asian Finance Econ Bus. 2020;7(7):335-341. Disponible en: https://koreascience.kr/article/JAKO202020952022509.pdf

14. Dzimbiri G, Molefi R. The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Magazine of Human Resources Management.* 2021, 19(1): 9. https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1513

15. Elhaddad S, Safan S, Elshall S. Nurses' perception of talent management and its relationship with their job commitment and retention. *Revista de Enfermería Menoufia*. 2020,5(2): 25-

38. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?as_ Disponible en: ylo=2019&q=thesis+human+talent+management+and+job+performance+in+nursing&hl=es&as_sdt=0,5

16. Saldaña Oliva LS. Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023 [tesis de maestría]. Chimbote: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/139243
17. Cornejo Ricaldi AG. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/98454
18. Anchelia N. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el centro de aislamiento Villa Panamericana, Lima 2022. [Tesis maestría], universidad Norvert Wiener. Lima, 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9206
19. Garcia R. Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo, 2021. [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo Perú, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69782
20. Jaimes C. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70272
21. Soares Mirelle Inácio, Resck Zélia Marilda Rodrigues, Camelo Silvia Helena Henriques, Terra Fábio de Souza. Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería. Enferm. glob. [Internet]. 2016 Abr [citado 2025 Nov 22] ; 15(42): 341-352. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200012&lng=es.

22. Haines S. Talent management in nursing: an exploratory case study of a large acute NHS trust [tesis doctoral en Internet]. Nottingham: University of Nottingham; 2016 [citado 22 nov 2025]. Disponible en: https://eprints.nottingham.ac.uk/id/eprint/3730

23. Lepak D, Snell S. Human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*. 1999, 24(1): 31–48Collins, C., & Smith, K. Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*. 2006, 49(3): 544–560.

24. Arthur J. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*. 1994, 37: 670–687.

25. Chang S, Jia L, Takeuchi R, Cai Y. Do high-commitment work systems affect creativity? A multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of Applied Psychology*. 2014, 99(4): 665–680.

26. Adner R, Helfat C. Corporate effects of dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*. 2003, 24(10): 1011–1010-25.

27. Helfat C, Peteraf M. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*. 2015, 36(6): 831–850.

28. Helfat C, Martin J. Dynamic managerial capabilities: Review and assessment of managerial impact on strategic change. *Journal of Management.* 2015, 41(5): 1281–1312.

29. Luo X, Kanuri V, Andrews M. How does CEO tenure matter? The Mediating role of firm-employee and firm-customer relationships. *Strategic Management Journal*. 2014, 35(4): 492–511.

30. Collings D, Mellahi K. Strategic talent management: a review and research agenda. *Human Resource Management Review*. 2009, 19(4): 304-313.

31. Huaraca Carhuaricra CG. Gestión estratégica y retención del talento en el desempeño laboral de los colaboradores de un-Hospital II-1 de Lima, 2023 [Tesis doctoral]. Lima (PE): Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/138493

32. Espinosa A, Gibert Lamadrid MP, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm. 2016, 32(1):87-96. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es.

33. Campos PIA, Gutiérrez HC, Matzumura JPK. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid. 2019, 10(2):e626. Disponible en: http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626

34. Babbage C. On the economics of machinery and manufacture. 1832.

35. Taylor FW. Gestión científica. Routledge. 2004.

36. Herzberg FI. Work and the nature of man. 1966.

37. Dajani D, Zaki M. The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector, *Journal of Business and Management Sciences*. 2015, 3(5): 138-147.

38. Harahap D, Khair H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019, 2(1): 69-88. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

39. Bakotic D. Babic T. Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of a Croatian shipbuilding company. *International journal of business and social sciences*. 2013, 4 (2): 206-213. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3261897

40. Raziq A, Maulabakhsh R. Impact of working environment on job satisfaction. *Elsevier*. 2015, 23(1): 717-725. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249

41. Villanueva L, Vera K, Intriago D. Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. Dilemas Contemporáneos*: Educación, Política y Valores*. 2020, 1(58): 1-16. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207

42. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería una voz para liderar. Invertir en Enfermería y Respetar los Derechos para Garantizar la Salud Global. [Internet]. Ginebra, Suiza; 2022. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_lowres.pdf

43. Álvarez Contreras DE. La gestión de talento humano como proceso estratégico en el desarrollo organizacional. Negonotas Docentes. 2020;(15):33-46. Disponible en: https://revistas.cun.edu.co/index.php/negonotas/article/view/724/524

44. Lozano Murillo LK. Modelo de evaluación del desempeño del talento humano a través de KPIs en el sector real: caso Administración & Gestión Legal SAS [trabajo de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2025. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstreams/e226bd34-2a30-480a-ac02-2b908d4901df/download?utm_source

45. Olmedo J, Paredes G. El rol del liderazgo en la gestión del talento humano: conceptualización y claves para el éxito. UBJ Online [Internet]. 2017 Jul 24; Disponible en: https://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/

46. Dolores Ruiz Erika, Salazar Gómez Julio Fernando, Valdivia Rivera María de Jesús. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2023 Jun [citado 2025 Nov 22]; 13(26): e039. Disponible en: https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

47. Cortez Rodríguez Nancy Nélida. Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2023 Dic [citado 2025 Nov 22]; 14(27): e556. Disponible en: https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668.

48. Claro Montes C, Ayala de Choriego M, Barros JP. Comunicación interna: caracterización y análisis de trabajo realizado por empresas que pertenecen a ranking Great Place to Work® Chile. Anagramas Rumbos Sent Comun. 2022;21(41):1-27. Disponible en: https://doi.org/10.22395/angr.v21n41a4

49. Chagray Ameri NH, Ramos Yovera SE, Neri Ayala AC, Maguiña Maza RM, Hidalgo Vasquez YN. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración. 2020;11(2):21-29.

50. Pérez Morejón, Katia, & Alfonso Porraspita, Deysi. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, *11*(2), Epub 30 de agosto de 2023. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es.

51. Rodríguez Montaño, Luis Carlos, & Ordaz Álvarez, Arturo. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. Trascender, contabilidad y gestión, 6(18), 28-40. Disponible en: https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126

52. Solís González BA, Guzmán Prince I, Mediana Álvarez MÁ, Galván Rodríguez DG. Impacto de la rotación de personal en los costos y la rentabilidad empresarial. Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip. 2025;8(6):6615-27. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15347

53. Béjar Tinoco V, Madrigal Moreno F, Madrigal Moreno S. Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanid. 2025;6(1):3022-32. Disponible en: https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555

54. Noriega Niño de Guzmán CA, Farfán Pimentel JF. Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial: un estudio de caso. Religación. 2024; 9(39): e2401170. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9412072.pdf

55. Ramírez Méndez, Graziella Guadalupe, Magaña Medina, Deneb Elí, & Ojeda López, Ruth Noemí. Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión. 2022; 7(20), 189-208. Disponible en: https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

56. Cabanilla Guerra, Galo, Cando Carrillo, Cindy, & Valencia Chica, María Inés. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Revista Universidad y

Sociedad. 2022; 14(3), 403-408. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.

57. Santos Mejía MCA. Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una universidad nacional del Perú – 2019. Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip. 2022;6(1):202-23. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494

58. Calderón Rodríguez Luz Karina, Silva Rivera Dany Rene, Zevallos Echegaray Marco Manuel, Salinas Gainza Freddy Raúl, Bermúdez Alejo David. Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. UCT [Internet]. 2024 Sep[citado 2025 Nov 22]; 28(124): 67-75. Disponible en: https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845.

59. Mamani-Guzmán C, Palacios-Sarmiento TY, Priori-Flores MB, Tellez-Pérez A. Compromiso organizacional, satisfacción laboral y su repercusión en el desempeño del personal. INNOVA Res J. 2023;8(1):153-72. Disponible en: https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219

60. Kú Hernández KF, Campos Velásquez WJ. Calidad de la atención en salud: una revisión sistemática. Aula Virtual. 2025;6(13):e513. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.16934244

61. Morales Chicana E, Oyarce-Mariñas VA, Fernández Otoya FA. La retroalimentación como estrategia para mejorar el aprendizaje: una revisión documental. Varona Rev Cient Metodol. 2023;(77). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-823820230002000

62. Fernández Valdez DH. Desarrollo profesional en equipos directivos: una revisión de la literatura. Rev InveCom. 2025;5(4): e504071. Disponible en: https://doi.org/10.5281/zenodo.14853832

63. Organización de las Naciones Unidas. Salud y bienestar: Objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas; 2023. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/

64. Hernández R. Metodología de la investigación. [Online].; 2010. Acceso 21 de Agosto de 2023. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf.

65. Vargas Cordero Z. R. La investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación [Internet]. 2009;33 (1):155-165. [Consultado el 12 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010

66. Sousa V, Driessnack M, Costa I. A. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. Rev. Latino-Am. Enfermagem [internet]. 2007;5 (3). [Consultado el 13 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022

67. Maldonado R. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [internet]. 2023; 7(4): 9723-9762. [Consultado en 05 de julio del 2025]. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658

VII. ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuáles la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público en Vitarte Lima, 2026? **Problemas específicos** ¿Cuáles la relación entre la gerencia del talento y la dimensión motivación del desempeño laboral en profesionales de enfermería? ¿Cuáles la relación entre la gerencia del talento y la dimensión ambiente del desempeño laboral en profesionales de enfermería? ¿Cuáles la relación entre la gerencia del talento y la dimensión capacidad del desempeño laboral en profesionales de enfermería?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. **Objetivos específicos** Identificar la relación entre la gerencia del talento y la dimensión motivación del desempeño laboral en profesionales de enfermería. Identificar la relación entre la gerencia del talento y la dimensión ambiente del desempeño laboral en profesionales de enfermería. Identificar la relación entre la gerencia del talento y la dimensión capacidad del desempeño laboral en profesionales de enfermería.	**Hipótesis general** Existe relación significativa entre la gerencia del talento y desempeño laboral en profesionales de enfermería. **Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre la gerencia del talento y la dimensión motivación del desempeño laboral en profesionales de enfermería. Existe relación significativa entre la gerencia del talento y la dimensión ambiente del desempeño laboral en profesionales de enfermería. Existe relación significativa entre la gerencia del talento y la dimensión capacidad del desempeño laboral en profesionales de enfermería.	**Variable 1** Gerencia del talento **Dimensiones:** Conocimientos de la GT. Habilidades de la GT. Juicio de la GT. Actitud de la GT **Variable 2** Desempeño Laboral. **Dimensiones:** Motivación para el desempeño Ambiente para el desempeño. Capacidad para el desempeño	**Método de la investigación** **Método:** Hipotético-deductivo **Enfoque:** Cuantitativo **Tipo de estudio**: Aplicada **Diseño:** No Experimental de corte transversal, nivel descriptivo- correlacional. **Población, muestra y muestreo** **Población:** Estuvo conformada por las profesionales de enfermería del HLEV, siendo un total de 430. **Muestra:** Se trabajó con una muestra de 204 profesionales de enfermería del HLEV. **Muestreo:** el muestreo fue probabilístico tipo aleatorio simple, lo cual se considera a 204 profesionales de enfermería del HLEV.

Anexo 2:

Instrumentos

Cuestionario: Gerencia del talento

Datos generales:

N° de cuestionario: …… Fecha de recolección: ……/……/…….

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel "GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026".

Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la opción que más le convenga, elija del 1 al 3 que corresponda a su respuesta. De igual forma, deberás marcar con una cruz la opción seleccionada. Asimismo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni tampoco una respuesta "buena" o "mala". La honestidad y la sinceridad se requieren solo de acuerdo con su contexto. Finalmente, la respuesta, es completamente reservada y la seguridad se conservará según todos los elementos establecidos.

Escala de medición	**Escala de autovaloración**		
Si	Bueno	=	3
A veces	Regular	=	2
No	Deficiente	=	1

Variables 1. Gerencia del talento		**Escala**		
Dimensión 1. Conocimiento		3	2	1
1	La institución fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos			
2	La institución te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas			

3	La institución se preocupa por que aprendas continuamente			
4	La institución se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la institución			
5	La institución incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores			
Dimensión 2. Habilidades.				
6	Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas			
7	Tienes una visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución			
8	Trabajas en equipo			
9	Existe un eficiente liderazgo dentro de la institución			
10	Trabajas motivado			
11	Existe una comunicación fluida dentro de la institución			
Dimensión 3. Juicio de la gestión del talento				
12	La institución ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar			
13	Dentro de la institución antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene			
14	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la institución			
15	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro de la institución			
16	La institución considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho			
17	Tienes definido tus prioridades dentro de la institución			
Dimensión 4. **Actitud de la gestión del talento**				
18	Tienes una actitud emprendedora			
19	Eres una persona innovadora			
20	Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro de la institución			

21	Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución			
22	Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral			
23	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro de la institución			

¡Gracias, por su participación!

Cuestionario: Desempeño Laboral (DL)

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel "Gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Lima Este Vitarte, 2024".

Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la opción que más le convenga, elija del 1 al 3 que corresponda a su respuesta. De igual forma, deberás marcar con una cruz la opción seleccionada. Asimismo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni tampoco una respuesta "buena" o "mala". La honestidad y la sinceridad se requieren solo de acuerdo con su contexto. Finalmente, la respuesta, es completamente reservada y la seguridad se conservará según todos los elementos establecidos.

Escala de medición	**Escala de autovaloración**		
Si	Bueno	=	3
A veces	Regular	=	2
No	Deficiente	=	1

Variables 1. Desempeño laboral (DL)		**Escala**		
Dimensión 1. Motivación para el desempeño laboral		3	2	1
1	Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional			
2	Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo			
3	Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro de la institución			
4	Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti			
Dimensión 2. Ambiente para el desempeño				
5	El hospital te brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente			

6	Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en la institución			
7	Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño			
8	Consideras que se respetan las reglas y políticas de la institución			
9	Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores de la institución			
10	Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en la institución			
Dimensión 3. Capacidad para el desempeño				
11	Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral			
12	Cuentas con habilidades interpersonales			
13	Tienes las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia			
14	Pones en práctica tus habilidades analíticas paran optimizar tu desempeño laboral			
15	Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral			

¡Gracias, por su participación!

Validación experto 1

GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
VARIABLE 1:	**Gestión estratégica (GE)**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1:	**Conocimiento**	Sí		Sí	No	Sí	No	
1	La institución fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos.	X		X		X		
2	La institución te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas.	X		X		X		
3	La institución se preocupa por que aprendas continuamente.	X		X		X		
4	La institución se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la institución.	X		X		X		
5	La institución incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:	**Habilidades**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIA
6	Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas.	X		X		X		
7	Tienes una visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución.	X		X		X		
8	Trabajas en equipo.	X		X		X		
9	Existe un eficiente liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
10	Trabajas motivado.	X		X		X		
11	Existe una comunicación fluida dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:	**Juicio de la gestión del talento**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIA
12	La institución ante algún escenario, evalúa la situación antes de actuar.	X		X		X		
13	Dentro de la institución antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene.	X		X		X		
14	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la institución.	X		X		X		
15	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro de la institución.	X		X		X		
16	La institución considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho.	X		X		X		
17	Tienes definido tus prioridades dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4:	**Actitud de la gestión del talento**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIA
18	Tienes una actitud emprendedora.	X		X		X		
19	Eres una persona innovadora.	X		X		X		
20	Te educas fácilmente a los cambios que ocurren dentro de la institución.	X		X		X		
21	Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución.	X		X		X		
22	Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral.	X		X		X		
23	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro de la institución.	X		X		X		

VARIABLE 2:	**Desempeño laboral (DL)**	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
DIMENSIÓN 1:	**Motivación para el desempeño laboral**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Consideras que tienes una ambición importante en desarrollar como profesional.	X		X		X		
2	Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño en el trabajo.	X		X		X		
3	Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro de la institución.	X		X		X		
4	Consideras que estás cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:	**Ambiente para el desempeño**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIA
5	El hospital te brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente.	X		X		X		
6	Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en la institución.	X		X		X		
7	Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación o optimizar tu desempeño.	X		X		X		
8	Consideras que se respetan las reglas y políticas de la institución.	X		X		X		
9	Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores de la institución.	X		X		X		
10	Se practican con responsabiidad las leyes y regulaciones en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:	**Capacidad para el desempeño**	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIA

11	¿Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Cuentas con habilidades interpersonales?	X		X		X		
13	¿Tienes las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?	X		X		X		
14	¿Pones en práctica tus habilidades analíticas paran optimizar tu desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación los instrumentos pueden ser aplicados

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Guzman HUARACA CARHUARICRA

DNI: 41205383

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y gobernabilidad

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

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

Lima 16 de Mayo del 2026



Firma del Experto Informante

Validación experta 2

GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
VARIABLE 1: Gestión estratégica (GE)								
DIMENSIÓN 1: Conocimiento		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1	La institución fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos	X		X		X		
2	La institución te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas	X		X		X		
3	La institución se preocupa por que aprendas continuamente	X		X		X		
4	La institución se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la institución	X		X		X		
5	La institución incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Habilidades		**Sí**	**NO**	**Sí**	**NO**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
6	Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas	X		X		X		
7	Tienes una visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución	X		X		X		
8	Trabajas en equipo	X		X		X		
9	Existe un eficiente liderazgo dentro de la institución	X		X		X		
10	Trabajas motivado	X		X		X		
11	Existe una comunicación fluida dentro de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Juicio de la gestión del talento		**Sí**	**NO**	**Sí**	**NO**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
12	La institución ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar	X		X		X		
13	Dentro de la institución antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene	X		X		X		
14	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la institución	X		X		X		
15	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro de la institución	X		X		X		
16	La institución considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho	X		X		X		
17	Tienes definido tus prioridades dentro de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Actitud de la gestión del talento		**Sí**	**NO**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
18	Tienes una actitud emprendedora	X		X		X		
19	Eres una persona innovadora	X		X		X		
20	Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro de la institución	X		X		X		
21	Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución	X		X		X		
22	Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral	X		X		X		
23	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones y objetivos personales dentro de la institución	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
VARIABLE 2: Desempeño laboral (DL)								
DIMENSIÓN 1: Motivación para el desempeño laboral		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1	Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
2	Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo	X		X		X		
3	Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro de la institución	X		X		X		
4	Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ambiente para el desempeño		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
5	El hospital te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente	X		X		X		
6	Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en la institución	X		X		X		
7	Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño	X		X		X		
8	Consideras que se respetan las reglas y politicas de la institución	X		X		X		
9	Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores de la institución	X		X		X		
10	Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacidad para el desempeño		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**

11	Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		
12	Cuentas con habilidades interpersonales	X		X		X		
13	Tienes las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia	X		X		X		
14	Pones en práctica tus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		
15	Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos no presentan observaciones y pueden ser aplicados.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. James Valdez Duran

DNI: 41295877

Especialidad del validador: Metodologo en investigación científica, Mg. en Docencia universitaria y especialista en emergencia y desastres y cardiovascular

Lima, 18 de febrero del 2026

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

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE

Lic. Esp. James Valdez Duran
Metodologo en Investigación Cientifica
Cardiólogo y Cirujano Vascular
CIP 44352 - RNE 22128 - 3067

Firma del Experto Informante

Validación experto 3

GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
VARIABLE 1:	**Gestión estratégica (GE)**							
DIMENSIÓN 1: Conocimiento		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1	La institución fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos	X		X		X		
2	La institución te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas	X		X		X		
3	La institución se preocupa por que aprendas continuamente	X		X		X		
4	La institución se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro de la institución	X		X		X		
5	La institución incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Habilidades		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
6	Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas	X		X		X		
7	Tienes una visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución	X		X		X		
8	Trabajas en equipo	X		X		X		
9	Existe un eficiente liderazgo dentro de la institución	X		X		X		
10	Trabajas motivado	X		X		X		
11	Existe una comunicación fluida dentro de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Juicio de la gestión del talento		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
12	La institución ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar	X		X		X		
13	Dentro de la institución antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene	X		X		X		
14	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite la institución	X		X		X		
15	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro de la institución	X		X		X		
16	La institución considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho	X		X		X		
17	Tienes definido tus prioridades dentro de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Actitud de la gestión del talento		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**
18	Tienes una actitud emprendedora	X		X		X		
19	Eres una persona innovadora	X		X		X		
20	Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro de la institución	X		X		X		
21	Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución	X		X		X		
22	Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral	X		X		X		
23	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones y objetivos personales dentro de la institución	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
VARIABLE 2:	**Desempeño laboral (DL)**							
DIMENSIÓN 1: Motivación para el desempeño laboral		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1	Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional	X		X		X		
2	Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo	X		X		X		
3	Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro de la institución	X		X		X		
4	Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ambiente para el desempeño		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
5	El hospital te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente	X		X		X		
6	Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en la institución	X		X		X		
7	Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño	X		X		X		
8	Consideras que se respetan las reglas y políticas de la institución	X		X		X		
9	Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores de la institución	X		X		X		
10	Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacidad para el desempeño		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**SUGERENCIA**

11	Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		
12	Cuentas con habilidades interpersonales	X		X		X		
13	Tienes las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia	X		X		X		
14	Pones en práctica tus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		
15	Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumentos aplicables.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Margoth Jessica De la Cruz Salazar

DNI: 06811643

Especialidad del validador: Temática en investigación científica, Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad, Mg. Gerencia en los servicios de salud

Lima, 18 de febrero del 2026

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

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

Ministerio de Salud
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA ESTE

MC. ESP. MARGOTH DE LA CRUZ SALAZAR
CMP 30007 / RNE 395 RETEAN
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA

Firma del Experto Informante

Análisis de confiabilidad del instrumento Gerencia del talento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,35	29,187	,414	,791
VAR00002	50,65	26,766	,627	,776
VAR00003	50,45	31,103	,205	,800
VAR00004	50,55	29,418	,305	,797
VAR00005	50,50	29,842	,226	,803
VAR00006	49,60	30,674	,408	,795
VAR00007	50,10	27,042	,580	,779
VAR00008	49,95	30,471	,253	,799

VAR00009	50,90	29,147	,411	,791
VAR00010	50,25	28,618	,395	,792
VAR00011	50,50	30,053	,290	,797
VAR00012	50,75	29,355	,419	,791
VAR00013	50,55	29,208	,487	,788
VAR00014	50,40	30,042	,173	,808
VAR00015	50,35	29,608	,288	,798
VAR00016	50,90	28,621	,497	,786
VAR00017	49,60	31,305	,220	,800
VAR00018	49,65	32,661	-,133	,815
VAR00019	49,60	31,095	,282	,798
VAR00020	49,65	29,818	,551	,789
VAR00021	49,95	29,839	,369	,793
VAR00022	49,70	31,063	,202	,800
VAR00023	50,10	27,884	,620	,779

Base de datos

VARIABLE Gestión estratégica (GE)

	Conocimiento					Habilidades.						Juicio de la gestión del talento						Actitud de la gestión del talento					
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1
4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2
5	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2
7	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
9	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2
10	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
12	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2
13	2	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2
16	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2
17	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2
19	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2
20	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3

Análisis de confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	37,62	382,248	-,244	,962
VAR00002	37,52	373,162	,132	,959
VAR00003	37,29	368,614	,406	,957
VAR00004	37,29	360,214	,565	,956
VAR00005	37,38	350,648	,781	,953
VAR00006	37,38	340,448	,888	,950
VAR00007	37,14	336,929	,911	,950
VAR00008	37,19	329,562	,895	,949
VAR00009	37,14	321,529	,946	,947
VAR00010	37,10	314,190	,969	,946
VAR00011	36,90	308,890	,952	,946
VAR00012	36,76	299,490	,975	,946
VAR00013	36,86	291,529	,972	,946
VAR00014	36,95	286,148	,957	,947
VAR00015	36,81	276,762	,972	,948

Base de datos

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	Motivación para el desempeño laboral				Ambiente para el desempeño						Capacidad para el desempeño				
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3
5	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
7	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
8	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
9	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
12	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
13	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
15	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3
16	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1

ANEXO 3.

Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto:

"Gerencia del talento y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Lima Este Vitarte, 2024"

Nombre de la investigadora: Figueroa Vargas, Aurelia Martha

Propósito del estudio: Determinar cómo se relaciona la gerencia del talento con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Lima Este Vitarte, 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, Figueroa Vargas, Aurelia Martha, autora de esta investigación.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente

a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, …….. del 2026

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

……
Firma del participante

Anexo 04:

Constancia de aprobación de proyecto de investigación

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de enero del 2026.

Autor Responsable:
AURELIA MARTHA FIGUEROA VARGAS

Exp. Nº: 0133-2026

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026"**
Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 23/01/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
AURELIA MARTHA FIGUEROA VARGAS

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

Anexo 06:

Carta de Autorización para aplicación de estudio de campo

Universidad Norbert Wiener

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

LRQA CERTIFIED ISO 9001 UKAS

Lima, 23 de Febrero de 2026

CARTA N°0451-2026-SG-UPNW-CP

Dr. Ciro Liberato Ramon
Director del Hospital
Hospital de Lima Este - Vitarte
Ctra. Central KM 7.5, Ate 15491 – Lima – Lima

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la estudiante del Programa Académico de **Enfermería**; **Aurelia Martha Figueroa Vargas**, con código de matrícula **2017101826** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a 430 enfermeros y enfermeras del Departamento de Enfermería del Hospital de Lima Este Vitarte.

Toda la información que solicita a la tesista **Aurelia Martha Figueroa Vargas**, para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"Gerencia del Talento y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería de un Hospital Público en Vitarte – Lima 2026."** dirigido por la asesora de tesis Dra. Bernardo Santiago Grisi, para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad Norbert Wiener

Khristian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Anexo 06:

Carta de autorización de la institución

PERÚ | Ministerio de Salud | Hospital de Lima Este - Vitarte | DIRECCIÓN GENERAL | OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 17 de marzo del 2026

CÓDIGO DE APROBACIÓN: **N°05-2026-CIEI/HLEV**

Investigador(es)
Figueroa Vargas Aurelia Martha

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

APROBADO

TÍTULO DEL PROYECTO:

"GERENCIA DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN VITARTE - LIMA, 2026"

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	N° y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si Aplica	Aprobado

Este proyecto tiene vigencia de marzo 2026 a febrero del 2027.
En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,

M.C. SERGIO IVAN ENDO RAMOS
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE

Av. José Carlos Mariátegui N° 364
Ate, Teléfono 01 – 417-2923
www.hlev.gob.pe

16% 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

15% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
13% 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

15% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
13% 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.ucv.edu.pe 2%

2 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe <1%

3 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

4 Internet
xuebaozk.ahut.edu.cn <1%

5 Internet
repositorio.unac.edu.pe <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-01-26 <1%

7 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-21 <1%

8 Internet
repositorio.upn.edu.co <1%

9 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-22 <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-11-19 <1%

11 Internet
www.coursehero.com <1%