



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA CON MENCIÓN**  
**EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA**

**Tesis**

Talento humano y gestión administrativa de los cuidados de enfermería en unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024

**Para optar el Grado Académico de**

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de  
Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Asencio López, Juana Isabel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-2364-3772>

**Autora:** Llanos Chamorro, Patricia Verónica


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-8441-6893>

**Asesor:** Mg. Millones Gómez, Segundo German

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, **Juana Isabel Asencio López** y **Patricia Verónica Llanos Chamorro** Egresado(as) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaramos que la tesis **“Talento humano y gestión administrativa de los cuidados de enfermería en unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024”** Asesorado por el docente: Segundo German Millones Gomez Con DNI 10690269 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (21) (veintiuno)% con código oid:14912:443044336 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

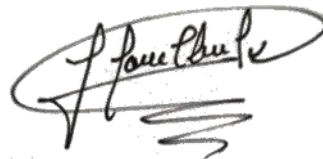
Así mismo:

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

**Juana Isabel Asencio López**  
DNI: 25706120



.....  
Firma de autor 2

**Patricia Verónica Llanos Chamorro**  
DNI: 40754631



.....  
Firma

Segundo German Millones Gomez  
DNI: 10690269

Lima, 27 de marzo de 2025

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Formulación de hipótesis: La redacción sigue un patrón similar a otras investigaciones, convencionalmente aceptadas; por ello, es resaltado por Turnitin.

Prueba de hipótesis general y específicas: Los pasos recomendados para evaluar las correlaciones son de suma importancia y siguen un patrón estadísticamente aceptado; sin embargo, son resaltados por Turnitin.

Los Anexos (Matriz de consistencia, instrumentos, consentimiento informado, etc) siguen un patrón similar al de otras investigaciones; por ello, es resaltado por Turnitin.

## **Dedicatoria**

A nuestros padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarnos a nunca rendirnos ante los desafíos. Su ejemplo de sacrificio y dedicación han sido nuestra mayor fuente de inspiración en todo este proceso.

A todo el personal de enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, quienes con su dedicación y esfuerzo incansable brindan cuidados esenciales en momentos de vulnerabilidad. Su trabajo diario es un testimonio de compromiso y humanidad, y este estudio es un pequeño reflejo de su incansable labor.

A nuestro asesor, por su guía invaluable, su paciencia y su compromiso constante. Gracias por ayudarme a crecer académicamente y por orientarme con sabiduría en cada etapa de este proceso. Su apoyo fue clave para la culminación de este trabajo.

## **Agradecimiento**

A nuestros padres, quienes siempre nos han brindado su apoyo incondicional y nos han dado la fuerza para superar cada obstáculo. Su fe nos ha permitido llegar hasta aquí.

A todo el equipo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, por brindarnos la oportunidad de realizar la investigación en sus instalaciones y por su disposición a colaborar y compartir su valiosa experiencia en el ámbito de la enfermería en unidades críticas. Su contribución fue fundamental para el desarrollo de este trabajo.

## Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice general .....	v
Índice de tablas .....	viii
Índice de gráficos.....	ix
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	13
1.1    Planteamiento del problema .....	13
1.2    Formulación del problema.....	17
1.2.1    Problema general .....	17
1.2.2    Problemas específicos.....	17
1.3    Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1    Objetivo general .....	17
1.3.2    Objetivos específicos .....	18
1.4    Justificación de la investigación .....	18
1.4.1    Teórica .....	18
1.4.2    Metodológica .....	19
1.4.3    Práctica .....	19
1.5    Limitaciones de la investigación .....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.    Antecedentes de la investigación.....	21

2.2.	Bases teóricas .....	26
2.3	Formulación de hipótesis.....	36
2.3.1	Hipótesis general .....	36
2.3.2	Hipótesis específicas .....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		37
3.1	Método de la investigación.....	37
3.2	Enfoque de la investigación.....	37
3.3	Tipo de investigación .....	37
3.4	Diseño de la investigación.....	38
3.5	Población, muestra y muestreo.....	38
3.6	Variables y operacionalización.....	40
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
3.7.1.	Técnica.....	42
3.7.2.	Descripción de instrumentos .....	42
3.7.3	Validación.....	43
3.7.4	Confiabilidad .....	43
3.8	Procesamiento y análisis de datos .....	43
3.9	Aspectos éticos .....	44
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....		46
4.1	Resultados.....	46
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados .....	46
4.1.2	Prueba de hipótesis .....	49
4.1.3	Discusión de resultados .....	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		59
5.1	Conclusiones.....	59

5.2 Recomendaciones .....	60
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS .....	70
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	71
Anexo 2: Instrumentos.....	73
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética.....	77
Anexo 4: Formato de consentimiento informado .....	78
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	80
Anexo 6: Reporte de similitud de turnitin .....	81

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Nivel de talento humano de enfermería.....	46
<b>Tabla 2.</b> Nivel de gestión administrativa de enfermería.....	48
<b>Tabla 3.</b> Relación entre Talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. ....	49
<b>Tabla 4.</b> Relación entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas. ....	50
<b>Tabla 5.</b> Relación entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. ....	51
<b>Tabla 6.</b> Relación entre la dimensión características de la organización del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas...	52
<b>Tabla 7.</b> Relación entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. ....	53

## Índice de gráficos

**Figura 1.** Nivel de talento humano de enfermería ..... 46

**Figura 1.** Nivel de gestión administrativa de enfermería ..... 48

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024”. Es una investigación de diseño no experimental, correlacional y transversal. Se analizaron las variables talento humano y gestión administrativa, se utilizaron los instrumentos Cuestionario para medir el talento humano que consta de 21 ítems y el Cuestionario para medir la gestión administrativa compuesto por 20 ítems. Dentro de los hallazgos se evidenció que el 47,5% (38) del personal de enfermería presentan un nivel de talento humano alto, mientras que el 40% (32) muestra un nivel medio y el 12,5% (10) un nivel bajo, con respecto a la gestión administrativa se observa que 72 personas (90%), tienen un nivel alto en gestión administrativa, mientras que 8 personas (10%) presentan un nivel de gestión administrativa medio. Llegando a concluir que existe relación positiva significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima. Además, la relación entre las variables analizadas es considerable porque se obtuvo un valor Rho Spearman igual a 0,9433.

Palabras clave: Enfermería, Gestión administrativa, Talento humano y Unidades críticas

## **Abstract**

The purpose of this research study was to determine the relationship between human talent and administrative management of nursing in nurses in critical units of the National Institute of Neoplastic Diseases in Lima, 2024. Correlational, cross-sectional and non-experimental design research. The variables Human talent and administrative management were analyzed, the instruments Questionnaire to measure human talent consisting of 21 items and the Questionnaire to measure administrative management composed of 20 items were used. Within the findings it was evident that 47.50% (38) of the nursing staff have a high level of human talent, while 40.0% (32) show a medium level and 12.5% (10) a low level, with respect to administrative management it is observed that 72 people (90.0%) have a high level in administrative management, while 8 people (10.0%) have a medium level of administrative management. Concluding that there is a significant positive link between human talent and nursing administrative management in nurses in critical care units of the National Institute of Neoplastic Diseases in Lima, 2024. In addition, the relationship between the variables analyzed is considerable because a Rho value equal to 0.9433 was obtained.

Keywords: Nursing, Administrative management, Human talent and Critical care units

## **Introducción**

La gestión del talento humano y la administración de los cuidados de enfermería son componentes esenciales para garantizar la calidad de atención en el ámbito sanitario. En un entorno de salud, donde la demanda de servicios es creciente y las necesidades de los pacientes se vuelven cada vez más complejas, la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y la organización de los cuidados de enfermería se vuelve crucial para asegurar una atención oportuna, segura y efectiva.

En este sentido, la gestión de enfermería se convierte en un área estratégica dentro de los sistemas de salud, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de los pacientes. Este estudio se enfoca en explorar cómo la gestión administrativa de enfermería y el desarrollo del talento humano pueden mejorar la calidad de los cuidados de salud, destacando la importancia de una adecuada planificación y administración del personal para el logro de resultados óptimos en el ámbito hospitalario.

La presente investigación se divide en 5 capítulos. Capítulo I comprendido por el planteamiento del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación. El capítulo II se detallan los antecedentes internacionales y nacionales, base teórica, formulación de hipótesis. Capítulo III se describe el método, enfoque, tipo, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, procesamientos y análisis de datos y por último los aspectos éticos. El capítulo IV se presentan los resultados y discusiones de resultados, finalmente el capítulo V se expone las conclusiones y recomendaciones, que se obtuvieron de esta investigación.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En el mundo, el personal enfermero requiere de condiciones básicas para su trabajo complejo e intercultural, pero se advierten señales de crisis en lo que se refiere al talento humano. Según una publicación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del 2021, se espera que los países de ingresos bajos y medianos enfrenten una escasez de 18 millones de enfermeras durante los próximos nueve años (1). Por otro lado, la gestión y operación de las instalaciones médicas enfrenta desafíos como la escasez de personal, escasez de suministros y medicamentos, infraestructura deficiente y el déficit presupuestal (2).

El talento humano es muy importante para el funcionamiento y desarrollo de cualquier establecimiento de salud, los conocimientos, habilidades y compromiso de las personas que forman estas instituciones son las que permiten su desarrollo y cimientan su camino al logro exitoso de brindar servicios de calidad a las personas que buscan atención médica, Teniendo en cuenta la falta de recursos humanos y la falta de compromiso organizacional hacia el desarrollo del talento de los empleados, se observaran servicios

ineficientes y desorganizados que generarán innumerables quejas de los usuarios externos e insatisfacción de los usuarios internos.

El talento humano es un gran activo que respalda a cualquier organización. En el campo de los cuidados de enfermería representa según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), más del 60% de la cobertura laboral en salud, abordando el 80% de las necesidades de atención. También representa un eje misional y estratégico que respalda una variedad de resultados diseñados para apoyar la recuperación del paciente y un final pacífico y digno, garantizando la eficiencia operativa y el logro de los objetivos organizacionales. Hoy, liderar equipos no solo fundamenta aspectos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación del desempeño. Considerando los cambios globales que caracterizan la industrialización, como la integración de desarrollos tecnológicos en la prestación de servicios de salud, nuevas formas de presentar y utilizar la información y el conocimiento, así como aspectos que inciden directamente en las estructuras organizacionales y su impacto en las estructuras; están surgiendo nuevos desafíos. Dinámicas que surgen de la interacción humana en este contexto. La enfermería no es ajena a esta realidad. (3)

En América Latina y el Caribe, la OPS ha confirmado reiteradamente que la gestión de los recursos humanos y las condiciones de trabajo son factores estratégicos para la satisfacción laboral y la productividad de los sistemas de atención a los usuarios (4). Por su parte, en La Paz-Bolivia la gestión a través del proceso de ingreso de pacientes en el Servicio de Emergencia, Triage que afronta limitaciones tales como que el 58,4% no tiene estudio de posgrado, el 75% no ha asistido a cursos sobre triaje y el 91,7% no emplea dispositivos de bioseguridad durante la admisión y atención de pacientes en código rojo (5).

No solo en las unidades críticas se están enfrentando presiones que hasta poco no eran tan fuertes en la actualidad este tipo de presiones también se ven en los servicios de hospitalización. La atención del usuario en el sistema público de salud se ve dificultada también por la inclusión de bonos de productividad que únicamente privilegian la cantidad de atendidos, pero no el trato personalizado (6). Además, la universalización de la atención concebida como derecho humano fundamental se enfrenta a la pugna por la rentabilidad y la maximización de las utilidades (7). Estas tendencias se aprecian en las evaluaciones del personal y en los modelos de gestión (8).

Hoy en día gestionar un equipo no se trata sólo de apoyar aspectos relacionados con el reclutamiento, la selección, la contratación, el onboarding y la evaluación del desempeño. Considerando los cambios globales que caracterizan la industrialización, como la integración de desarrollos tecnológicos en la prestación de los servicios de salud, nuevas formas de presentar y utilizar la información, y el conocimiento, así como los aspectos que inciden directamente en las estructuras organizacionales y su impacto en las estructuras; están surgiendo nuevos desafíos. Dinámicas que surgen de la interacción humana en este contexto. Enfermería no es ajena a esta realidad (9).

Hay aproximadamente 28 millones de enfermeras en todo el mundo, de las cuales 30%, o aproximadamente 8,4 millones, trabajan en las Américas. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral sanitaria total (compuesta por dentistas, enfermeros, farmacéuticos, médicos y parteras), una cifra inferior al promedio mundial, estimado en 59%. Más del 80% de los enfermeros trabajan en países cuyas poblaciones, en conjunto, representan la mitad de la población mundial. A nivel mundial se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones de personas) de esta escasez se concentra en los países de ingresos bajos y medianos-bajos. A nivel mundial, la fuerza laboral de enfermería es relativamente joven: el 38% de los

profesionales menores de 35 años, en comparación con un 17%, mayor de 55 años o más. También existen desafíos importantes en términos de estructura de edad, es decir trabajadores calificados que se acercan a la edad de jubilación. Se estima que una de cada seis enfermeras en todo el mundo se jubilará en los próximos 10 años, y las Américas tienen la mayor proporción de enfermeras de 55 o más (aproximadamente 24%). (10)

En los últimos años se ha evidenciado el déficit de personal de enfermería en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), la búsqueda de mejoras económicas por parte de los profesionales de enfermería más jóvenes hacia otras instituciones de salud obligan a la contratación de personal para cubrir las demandas de atención de los pacientes oncológicos y a estos se sumaron los pacientes oncológicos que tenían infección por Covid durante la época de la pandemia, la gestión administrativa de enfermería tuvo que afrontar nuevos retos cubrir las necesidades de personal que además tenga especialidad en oncología o capacitar en corto tiempo a este personal nuevo de acuerdo a los requerimientos del paciente oncológico, distribuir al personal tratando de complementar al personal nuevo con otro antiguo con la finalidad de mantener un estándar de calidad de la atención, sin dejar de lado la importancia de las relaciones interpersonales entre las enfermeras que son de diversos grupos generacionales, el compromiso de los profesionales y la gestión de enfermería en estas condiciones es importante para lograr el objetivo de brindar cuidados de enfermería con calidad y calidez al paciente oncológico, en vista de este panorama las investigadoras nos planteamos la siguiente pregunta ¿Cómo el talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería? Para responder a esta interrogante se planteó una investigación cuantitativa, correlacional y de corte transversal donde los encuestados serán los profesionales de enfermería.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo la dimensión evaluaciones del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024?

¿Cómo la dimensión permanencia laboral del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024?

¿Cómo la dimensión característica de la organización del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024?

¿Cómo la dimensión situaciones laborales del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima, 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas-

Determinar la relación entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

Determinar la relación entre la dimensión característica de la organización del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

Determinar la relación entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Este estudio ha tenido valor teórico, al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre talento humano y la gestión administrativa. Además, el abordaje conceptual tiene como sus principales fundamentos a la teoría X e Y de McGregor descrita en 1960 son dos teorías completamente opuestas pero todos aquellos profesionales que se dedican a la gestión administrativa deben conocer, la Teoría X propone que se debe obligar y presionar a los trabajadores para conseguir los objetivos de la gestión, debido a que los trabajadores rehúyen a sus obligaciones; mientras que la teoría Y propone alentar a los empleados a lograr los objetivos de la gestión porque estos les gusta trabajar y están comprometidos muy necesarias y el modelo SERVQUAL de la gestión. También se buscó cubrir la falta de conocimiento científico verificable en repositorios como el de la Universidad Privada Norbert Wiener y ALICIA

administrado por el CONCYTEC Perú, que sirvan de soporte teórico para futuras investigaciones.

#### **1.4.2 Metodológica**

La investigación contó con utilidad metodológica, ya que se ha ceñido a los preceptos de dos métodos: en general, del método científico; en particular, del método hipotético deductivo. A su vez, para el recojo de datos se utilizaron instrumentos estructurados, validados y confiables con lo que se aseguró el rigor y la objetividad de esta investigación, como el cuestionario 1, acerca de la gestión del talento humano, y el cuestionario 2 modelo de la gestión de las 7S.

#### **1.4.3 Práctica**

El estudio benefició directamente a los profesionales de enfermería y como beneficiario indirecto al público usuario del sistema de salud. Su implicancia práctica fue que el análisis de los resultados sirva como referencia a corto plazo en un material de consulta para los gestores del INEN, vamos a obtener resultados que se van a conocer por los gestores para mejorar el talento humano de enfermería.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Los enfermeros en unidades críticas tienen horarios de trabajo intensivos y poco tiempo disponible, lo que pudo dificultar la recolección de datos durante los turnos. Para mitigar esta limitación, se ofrecieron horarios flexibles para la recolección de datos, permitiendo que los enfermeros participen fuera de sus turnos laborales. Además, las encuestas se realizaron de manera digital o mediante

plataformas en línea, lo que permitió que los participantes completen los cuestionarios en su propio tiempo, aumentando la tasa de respuesta.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

A nivel internacional:

Camacho (11), en la Habana – Cuba, durante el año 2023, en su estudio Concepción del proceso de gestión en el contexto de enfermería profesional tuvo como objetivo sistematizar el termino gestión en el contexto de enfermería profesional, proporciona una bibliografía sistemática de los trabajos publicados entre 2010 y 2020. “Administración de recursos humanos” AND “Organización” OR “Administración” AND “Administración Hospitalaria” AND “Atención de Enfermería” OR “Servicios de Enfermería”. Las búsquedas se realizaron en las siguientes bases de datos: Dialnet, SciELO, Índex, Redalyc, Medigraphic. Se utilizó el diagrama de flujo PRISMA para facilitar el desarrollo de la estrategia de búsqueda. La pregunta clave se construyeron utilizando el método PICO, cuyo nombre proviene del inglés Patient, Intervention, Comparison, result. La sistematización favoreció la organización del conocimiento científico y la interpretación de las referencias y resultados de la bibliografía recopilada. Conclusiones: Reconocerlas diversas similitudes de estándares y la relevancia de integrar e integrar los procesos de gestión de la atención en diferentes áreas del conocimiento disciplinar para mejorar las actividades de gestión de acuerdo con los resultados de los

objetivos corporativos y las necesidades del sistema de salud en diferentes niveles de atención.

Morocho (12), en Piura, durante el año 2023, en su estudio sobre la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo en un Hospital Nivel II-2 en el Norte del Perú, tuvo como objetivo evaluar la relación de la gestión del talento humano con el proceso administrativo, mediante un método de correlación cuantitativa participaron 102 personas que trabajan en el ámbito de la gestión del hospitalaria, Como resultado, señalaron que existe una relación importante entre los aspectos de control administrativo y la gestión de recursos humanos, y concluyeron que el modelo de gestión del talento contribuye a un proceso de gestión eficiente en pos del bienestar del paciente.

Juárez (13), en Andahuaylas, durante el año 2023, en su estudio gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en Hospitales, fue determinar sistemáticamente el impacto de la gestión de recursos humanos en la motivación laboral de las enfermeras, en un estudio descriptivo correlacional de niveles cruzados y no experimental. Para una muestra de 123 profesionales, los resultados se analizaron a través del Ji cuadrado y Pseudo R cuadrado y se concluyó que la gestión del talento influye en un 55% en la variable motivación laboral.

Lozada (14), en Ecuador, durante el año 2023, en su estudio sobre la administración y gestión del talento humano en un establecimiento de salud, el objetivo es describir la situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privados. Se utilizó el método cuantitativo y se entrevistaron a 258 trabajadores de salud. Los hallazgos indicaron que el sistema de salud privado requiere un sistema de gestión en procesos internos y externos, donde el 40% de los trabajadores de los establecimientos de salud no se encontraron satisfechos.

Meza (15), en Ecuador, durante el año 2023 en su estudio que investigó un modelo de gestión institucional para mejorar el talento humano, participaron 73 empleados de un municipio. Los hallazgos mostraron que el modelo de gestión institucional se ve reflejado en las funciones administrativas y concluyen que el modelo de gestión contribuye al desarrollo del talento humano en cada área administrativa.

Hernández (16), en Ecuador, durante el año 2023. Su estudio Desafíos de la Gestión de los Cuidados para los Profesionales de Enfermería, que tuvo como objetivo describir los desafíos de la gestión de los cuidados para los enfermeros, fue desarrollado a partir de un enfoque descriptivo con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se organizó un proceso de investigación apoyado en un análisis biográfico de la literatura y el equipo de investigación se basó principalmente en documentos escritos como tesis, revistas revisadas por pares y artículos científicos y concluyó que los problemas que enfrentan las enfermeras en la gestión del cuidado. Hoy, abordan los aspectos económicos, sociales y políticos de un mundo cambiante donde la tecnología juega un papel importante en la mejora de los servicios interhospitalarios, como las redes de comunicación, la mejora de las condiciones laborales, la atracción de nuevos talentos y la reducción de los costos de atención médica. Faltan, fortalecen e innovan los programas de educación y formación en enfermería.

A nivel nacional:

Orbegoso (17), en Trujillo, durante el año 2022, en su estudio sobre la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional del personal administrativo del Hospital de Belén, que tuvo como objetivo determinar cómo la gestión de recursos humanos afecta el comportamiento organizacional del personal administrativo, utilizó un enfoque cuantitativo. Allí se presentaron en este campo 98 personas que trabajan en el sector de la gestión. Los resultados muestran que la prevalencia de ambas variables es

moderada 74,49% y 69,39%, respectivamente, y concluyen que existe una relación significativa entre ambas variables.

Guerrero (18), en Chiclayo, durante el año 2022. En su estudio sobre la gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios neonatales en Contexto Covid-19 del Hospital Regional Lambayeque, se buscó desarrollar un modelo de gestión del talento humano para mejorar la calidad de atención en los servicios neonatales en el Hospital Regional Lambayeque. El tipo de investigación fue descriptivo, se propuso un corte transversal y el diseño no experimental. La muestra consistió en 156 individuos. Se descubrió que la gestión del talento humano en los servicios neonatales en el HRL es baja (36,2%), las expectativas sobre la calidad de atención son bajo y medio (33,9%), respectivamente y la percepción sobre la calidad de atención es bajo (37,6%)

Paredes (19), en Lima, durante el año 2021. El estudio “La gestión de los recursos humanos y la calidad de la atención del personal de salud en los establecimientos de atención primaria” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la calidad de la atención del personal médico, con un diseño experimental y no con un enfoque cuantitativo, de la población. Está formado por 32 trabajadores. Los hallazgos clave incluyen: el 65,5% de los empleados de las instalaciones cree que la gestión de recursos humanos se realiza con regularidad y el 87,5% cree que la atención a los clientes se centra en objetivos de calidad. Se concluyó que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de recursos humanos. El valor de correlación de Spearman fue de 0,371, lo que mejoró la calidad de la atención de los trabajadores de la salud.

Mendivel (20), en Chanchamayo, durante el año 2020, en su investigación sobre la gestión administrativa y la gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana los Andes, con el objetivo de determinar cómo se relacionan las dos

áreas. Esta investigación ha utilizado un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un enfoque correlacional y un corte transversal, con una muestra de 20 profesionales. Para el 40% de los encuestados, el estilo de gestión administrativa es bueno, mientras que para el 50%, el estilo de gestión del talento humano es bueno. El resultado principal de la inferencia es que existe relación positiva y moderada entre las variables ( $\rho$  de Spearman =,661), ya que el p-valor es menor o igual a 0,010. La conclusión es que entre gestión administrativa y el talento humano se aprecia una relación directa y significativa.

García (21), en Lima, durante el año 2020, el objetivo del estudio “Gestión del talento de enfermería ante la emergencia del Covid-19 en hospitales públicos” fue analizar las percepciones sobre la gestión del talento de enfermería ante la emergencia del Covid-19 en el ámbito de la salud. Un enfoque cualitativo básico basado en una visión hermenéutico-fenomenológica de la experiencia del entrevistado, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista y como herramienta una guía de entrevista estructurada con preguntas abiertas, con la participación del entrevistado. muestra, los resultados se obtienen a través de análisis de contenido mediante triangulación de datos, la principal conclusión es que la emergencia provocada por el COVID-19 ha dejado en evidencia la mala gestión de los directores y gerentes de salud de los hospitales públicos, mostró imparcialidad en el trato a las enfermeras, creó relaciones interpersonales inadecuadas y generó frustración por falta de confianza, la incertidumbre es causada por recursos de atención insuficientes para satisfacer las altas necesidades de los pacientes, así como por una infraestructura inadecuada y el mal estado de los equipos necesarios para tratar y combatir el virus, llevando a una gran tasa de mortalidad.

Jaramillo (22), en Medellín – Colombia, durante el año 2020, en su estudio Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para promover la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería, el objetivo

fue analizar las estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para promover la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. Se compilaron monografías y se buscaron en bases de datos como Scielo, Redalyc y Google Scholar para el período 2010-2020. Se concluye que las instituciones de salud han tenido un enfoque casi exclusivo en el paciente, lo que ha dejado de lado el bienestar, el compromiso y la satisfacción de su talento humano como factores de desempeño organizacional en la mayoría de los casos. Se recomienda que los enfermeros implementen y desarrollen las tres estrategias para mejorar la calidad de atención de los pacientes, su seguridad y los resultados deseados por la administración.

Almora (23), en Lima, durante el año 2019. El objetivo de su investigación sobre la gestión administrativa del seguro social de salud y la gestión del talento humano fue determinar la relación entre ambos. La investigación ha sido cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transversal, y se ha encuestado a 83 personas. Las tablas cruzadas revelaron que el 35% de los encuestados que calificaron como regular la gestión administrativa también lo hicieron para la gestión del talento humano. Se descubrió que una mejor gestión administrativa está relacionada con mayores éxitos en la gestión del talento humano.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Talento humano**

#### **A) Definición e importancia**

La conceptualización de talento humano sugiere que el concepto, además de talento intelectual, corresponde al capital intangible, humano y social de la organización, es decir, las habilidades y el deseo de los individuos de mejorar sus capacidades para volverse competentes en determinadas actividades. Si las metas son consistentes, se

puede estimar que los talentos se fortalecen a partir de tres elementos: capital intelectual, capital humano y capital social (24).

La percepción de la importancia de las personas en las organizaciones ha cambiado de verlas como un simple recurso a verlas como el verdadero núcleo de la organización. La humanización del trabajo se refleja en la transición del concepto de recursos humano al de talento humano. Ahora se reconoce que las personas, antes consideradas reemplazables, son agentes de desarrollo y generadoras de valor institucional. El talento humano se destaca por su diversidad, individualidad, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y potencialidades, convirtiendo la gestión de este talento en la clave para la distinción y competitividad de las organizaciones (25).

## **B) Enfoques del talento humano**

Chiavenato (26), en México, 2019, sostiene que la gestión de recursos humanos moderna se basa en ver a los empleados como individuos con personalidades únicas, experiencias diversas y habilidades necesarias para gestionar eficazmente los recursos organizacionales. No son sólo recursos, sino facilitadores intelectuales que proporcionan la sabiduría, el talento y el aprendizaje continuo esenciales para la innovación y la competitividad en un mundo en constante cambio. Estas personas son socios de la organización que contribuyen con trabajo duro, dedicación, responsabilidad y compromiso y esperan ser recompensados en términos de salario y recompensas financieras.

Chiavenato (27), México, 2021, el autor cree que, si las organizaciones quieren liberar plenamente el potencial de las personas en acción, deben cambiar conceptos y adaptar las prácticas de gestión. En lugar de invertir directamente en productos y servicios, se centran en quienes tienen la experiencia para crear, desarrollar, fabricar y

mejorar esos productos y servicios. Además, no invierten directamente en los clientes, sino en personas que les atienden, les atienden y saben satisfacerles y complacerles.

Rosales (28), en México, en el 2021, afirma que las personas son una parte importante del éxito de una empresa y la estrategia se convierte en el plan general para garantizar que las personas puedan cumplir eficazmente la misión de la organización. Este enfoque refleja el desarrollo histórico de probar diferentes herramientas de gestión, donde actualmente las organizaciones utilizan estrategias heterogéneas derivadas de la integración de elementos de métodos de gestión conocidos. Los ejemplos incluyen incorporar misión, visión y valores en la planificación estratégica y construir un equipo de trabajo de gestión de calidad unificado dentro de la cultura de gestión actual.

Cabral (29), Inglaterra, 2018, el autor afirma que el estudio pragmático de la innovación en la gestión empresarial devuelve a las organizaciones actuales al principio fundamental: las personas dirigen el negocio. El éxito o el fracaso de una organización depende de las ideas, actitudes, habilidades y motivación de sus miembros. Para seguir siendo competitivo en un mercado globalizado, es necesario crear un clima organizacional que aumente la satisfacción de los empleados. En este sentido, una gestión eficaz de los recursos humanos marca la diferencia.

Galani (30), en Grecia, en el 2022, refiere que el proceso de contratación de personal para servir en la función pública ha sido el punto de partida para el enfoque en la gestión del talento humano en el ámbito público. En la selección de personal, se toman en cuenta factores como la educación y la antigüedad laboral, que tradicionalmente se percibían como contribuyentes al éxito institucional. Actualmente, la gestión de recursos humanos en el sector público se enfoca en la planificación, el reclutamiento, la selección, el análisis de puestos, la evaluación, el desempeño y la capacitación del personal, con el objetivo de optimizar el tiempo y los recursos para cada puesto.

Gül (31), Turquía, 2022, explica que el capital humano es el activo más valioso de una organización, según la teoría de la gestión. Este grupo de personas se considera esencial para el éxito de la organización y está a cargo de lograr los objetivos específicos de la empresa. Se cree que la gestión efectiva del talento humano es un componente esencial del éxito de la gestión empresarial.

Ingram (32), Polonia, 2016, menciona que los conceptos y prácticas gerenciales deben cambiar en la gestión moderna del talento humano, que se centra en las personas como la fuerza impulsora de una empresa. Las ideas, actitudes, habilidades y motivaciones de los miembros de una organización determinan su éxito o fracaso. La estrategia de la organización debe asegurarse de que los empleados realicen la misión de manera efectiva. Este método también ha mejorado la gobernabilidad al incorporar términos como mérito, profesionalización, planificación y estabilidad en el lenguaje de la administración pública.

### **C) La búsqueda del talento en los recursos humanos**

Kravariti (33), Estados Unidos, 2019, sostiene que para cumplir con las exigencias de las principales economías del mundo, la gestión de recursos humanos debe centrarse en sistemas de servicios profesionales, gestión por competencias, liderazgo, fortalecimiento de capacidades gerenciales, unidades de autogestión del conocimiento, evaluación del desempeño y clima organizacional. La experiencia basada en competencias del servidor profesional beneficia tanto a los servidores públicos como a los ciudadanos, creando transparencia, igualdad de oportunidades y servicios públicos más eficientes.

Mitosis (34), Chipre, 2021, para lograrlo, la gestión del talento, que incluye reclutar, seleccionar, gestionar, recompensar, desarrollar, revisar y monitorear, es esencial ya que debe desarrollar un sentido de propiedad para lograr productividad y

eficacia en el logro de los objetivos organizacionales. Temer, desafiar y fomentar el cambio interno, apoyar la innovación continua, analizar e interpretar la realidad para mirar hacia el futuro, comprender las operaciones y lograr los objetivos y la visión de la unidad.

Nowak (35), Canadá, 2021, sostiene que algunas personas creen que la gestión de recursos humanos debe considerarse como una empresa de servicios profesionales que cumple la función básica de descubrimiento de talentos y asume las siguientes responsabilidades: invierte mucho tiempo en el proceso de reclutamiento y contratación, promueve e informa continuamente talentos, formula estrategias, se desarrolla. planes de reclutamiento, explorar fuentes inusuales de reclutamiento, encontrar y seleccionar talentos con inteligencia diversa, permitir que los mejores talentos participen en el proceso de reclutamiento, contratación y desarrollo de talentos, y ajustar los estándares salariales para recompensar el talento.

Shahi (36), Irán, 2020, sostiene que otras ideas incluyen: realizar campañas de información para promover la organización como un lugar atractivo para trabajar, desarrollar un plan de inversión para la renovación de los empleados y utilizar la asignación de proyectos y la contratación como herramientas de desarrollo profesional. Evaluar a los directivos en función de su capacidad para desarrollar el talento. Incluir la visión del talento en el documento de visión de la organización. Tomar decisiones relacionadas con el desarrollo del talento y las oportunidades de reclutamiento y desarrollo. Integre el reclutamiento y el desarrollo en todas las operaciones.

Alonso-Carbonell (37), en Cuba, 2018, refiere que el término "recurso humano" se refiere a las características y habilidades de una persona, como sus habilidades innatas, destrezas, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio, actitud, carácter e iniciativa. La capacidad de aprendizaje y desarrollo de una persona también está incluida en esta

amalgama. Por lo tanto, la gestión de este talento es esencial para el éxito de la empresa. Sin embargo, es importante distinguir entre tener personas y tener talentos; no todas las personas son talentosas. Un talento se define por cualidades distintivas y competitivas que lo distinguen y valoran de los demás.

Rojas (38), Venezuela, 2020, el desarrollo del talento de una persona no solo se basa en sus habilidades, sino también en las motivaciones que impulsan la acción, siendo estas últimas influenciadas por la actitud individual ante el trabajo. Este enfoque de la gestión del talento humano se integra en el entorno laboral y organizacional. En este contexto, la aplicación del talento humano implica tener en cuenta las interacciones y el trabajo en equipo. Identificar a las personas clave en la vida de alguien y evaluar su influencia es fundamental. Asimismo, el trabajo en equipo extraordinario puede multiplicar el talento al dividir esfuerzos y aumentar la eficacia, convirtiéndose en una estrategia valiosa para convertir una visión en realidad.

#### **D) Dimensiones del talento humano**

Las dimensiones han sido conceptualizadas por Alonso et al. (39). Esto lo hizo en el artículo donde da a conocer su propuesta de instrumento de medición.

**Evaluaciones.** Procesos que responden a una dirección estratégica de los recursos humanos que, usualmente, se abocan al cumplimiento de tareas y adecuación a determinados estándares en el puesto. Sin embargo, rara vez enfatizan en la creatividad, el desarrollo de nuevos vínculos interpersonales y la autonomía para la toma de decisiones.

**Permanencia laboral.** También conocido como anclaje, se refiere a las razones que influyen para que el empleado permanezca en su puesto laboral, generándose un vínculo duradero con la empresa u organización.

**Características de la organización.** Son los factores diferenciadores que provienen de la cultura organizacional y del ambiente laboral, sintetizan parte de la dirección institucional y de la cooperación entre los diversos estamentos.

**Situaciones laborales.** Circunstancias que se refieren, en lo fundamental, a las recompensas precarias a pesar de un trabajo intenso, a los trámites burocráticos y a las presiones de diversa índole debido a la falta de tiempo o a la superposición de obligaciones.

## **2.2.2 Gestión administrativa**

### **A) Definición conceptual e importancia**

Para Quito (40), Cuenca, 2021, la gestión administrativa consiste en una sucesión de actividades orientadas a concretar las metas definidas en una organización, distribuyendo tareas a los empleados siguiendo el perfil de cada uno de ellos.

Su importancia radica en que prepara a la organización para sus acciones estratégicas, contemplando para ello medios y procedimientos necesarios, disminuyendo efectos negativos o potenciales problemas.

### **B) Teorías principales acerca de la gestión administrativa**

**Teoría clásica de la administración.** Según Álvarez (41), Bogotá, 2020 menciona que este tipo de gestión se conoce como gestión científica porque combina varias técnicas de ingeniería para mejorar el rendimiento de los trabajadores. El objetivo de este tipo de gestión es alcanzar la máxima eficiencia industrial mediante la observación y la medición.

Según Medina (42), Cuba, 2002, quien menciona que en la evolución de la teoría administrativa y dice que la explotación laboral fue el origen de esta teoría. El principal defensor de la idea, Frederick Taylor, priorizó la eficiencia de la producción y la productividad de los empleados, por lo que estableció cuatro principios:

1. Principio de planteamiento: que buscaba reemplazar la improvisación o la experiencia de los trabajadores con la ciencia a través de la planificación del método.
2. Principio de preparación: evaluar las habilidades de cada empleado y prepararlos para un trabajo específico. Adecuar los equipos y maquinaria para la producción, así como la distribución física y las herramientas.
3. Principio de control: supervisar los resultados de los empleados y mantenerlos al tanto de las normas establecidas y el plan estratégico.
4. Principios de ejecución: Todos los empleados deben recibir el mismo trabajo.

Según Álvarez (43), Bogotá, 2020, manifiesta que el iniciador de esta teoría fue Henry Fayol, quien partió de que lo más importante es que la producción de la empresa sea igual a la realización, para lo cual dividió la empresa en seis partes: responsables del control financiero de los técnicos foco del capital de la empresa. En el proceso de producción, cada empleado se centra en la publicidad, y la parte contable va de la mano con la parte financiera. Cuando una empresa se divide en estas seis partes, debe existir una jerarquía, ya que cada parte debe ser responsable de su propia área y de sus propios empleados.

**Teoría humanista de la administración.** Para Guillen (44), Perú, 2021, el autor del enfoque de las relaciones humanas, fue Elton Mayo desarrolló el enfoque de las relaciones humanas en los Estados Unidos surgió como resultado de diversos fenómenos, entre los que se destacaron los estudios de Hawthorne sobre los trabajadores y las relaciones industriales, que enfatizaron la naturaleza humana de las empresas y las ineficiencias provocadas por el ausentismo y la deserción, todo lo cual condujo a un enfoque interpersonal que buscó comprender al trabajador y lo interpersonal el impacto de las relaciones en el desempeño laboral y realizó aportes significativos, como los equipos de trabajo. , motivación, estilos de liderazgo y relaciones intra e interpersonales.

Según Abbas (45), Shanghái, 2021, destaca a los teóricos de las relaciones humanas porque ven el conflicto de manera negativa, ignoran el contexto más amplio que afecta a los grupos, ignoran los aspectos políticos y basan su comprensión de las organizaciones en los individuos y los grupos, asumiendo armonía y equilibrio. Sin embargo, su gran ventaja es la acumulación de evidencia empírica que revela la complejidad, irregularidad e imprevisibilidad del comportamiento humano.

**Teoría racionalista de la administración.** Según Monteros (46), Ecuador, 2023.

La teoría racionalista sostiene que el objetivo de la generación de recursos financieros debe ser promover una vida más digna, justa y mejor para la sociedad. Max Weber, el principal exponente de su obra, centró su investigación en la racionalidad instrumental, que es la que controla el progreso de la ciencia y la tecnología a través de la acción humana y las relaciones entre el medio y los propósitos. Según la teoría racionalista, las organizaciones, como las instituciones de salud, deben garantizar la prestación de atención cálida y de alta calidad a los pacientes mediante la automatización de la gestión, los procesos y los procedimientos, es decir, utilizando todo el desarrollo de la ciencia y la tecnología para resolver mejor las enfermedades que aquejan a las personas.

**Teoría de la contingencia racional.** Para Luna (47), 2020, la teoría de la contingencia forma parte de las escuelas administrativas o escuelas de pensamiento sustentadas por diversos autores e incluye: fundamentos, principios, métodos, tendencias y aplicaciones que evolucionan en el tiempo de acuerdo a las necesidades de la empresa y la sociedad e incorporan cambios en el tiempo, estos cambios son la base para identificar, aplicar y complementar los aspectos de política actuales y los requisitos del administrador, indica que la estructura organizacional responde a cada situación o entorno organizacional y a algunos de los siguientes supuestos:

- 1) No existe una forma ideal de organizar: no pueden establecer reglas universales para todas las organizaciones.
- 2) No todas las formas de organizar son igual de efectivas; siempre habrá una mejor o más apropiada.
- 3) El estilo organizacional está relacionado con el entorno y la capacidad de la organización para adaptarse al entorno
- 4) Los diferentes tipos de entorno afectan a las organizaciones de diferentes maneras.

La Teoría de la Contingencia analiza variables que pueden conducir a la organización optima según las características del entorno y de la propia empresa, como son el tamaño, la tecnología, el estatus legal, entre otras, es decir, todas las variables que afectan el diseño de la organización.

### **C) Dimensiones de la gestión administrativa**

Tarrillo et al. (48), Perú, 2023, definieron las dimensiones de la segunda variable:

**Modelo de gestión de las 7S.** Describe los factores indispensables para adaptar a una compañía de una forma holística y eficaz. Si este modelo es considerado como una totalidad, téngase en cuenta que la importancia de sus factores es variable, dependiendo de ciertas coyunturas. Los factores son, como sigue: estrategia, estructura, habilidades, valores compartidos, sistemas, estilo y personal.

**Modelo de gestión por resultados.** Propugna que la gestión y evaluación del desempeño de las organizaciones del Estado debe hacerse en función al cumplimiento de políticas públicas en beneficio de la sociedad en general. El compromiso con los resultados abarca la planificación estratégica, el presupuesto basado en resultados, la gestión de recursos, el seguimiento y la evaluación, el control y la auditoría del desempeño.

**Modelo de gestión por procesos.** Las organizaciones basadas en procesos han ampliado su perspectiva y ahora se enfocan en analizar sus procesos estratégicos para su transformación y salto cualitativos, a lo que se añade el concepto de valor agregado.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión características de la organización del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de la investigación**

Este enfoque fue hipotético-deductivo porque las hipótesis han seguido una lógica deductiva. Cabe recordar que estas son una respuesta preliminar al problema de investigación, se formulan durante el proyecto y se validan o no durante la prueba de hipótesis como parte del análisis inferencial (49).

### **3.2 Enfoque de la investigación**

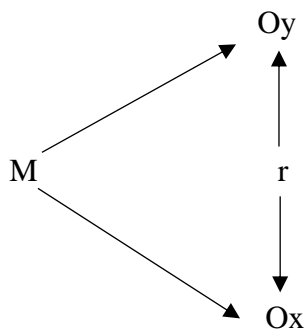
Dado que se asumió que la realidad es medible y cuantificable, el enfoque ha sido cuantitativo, por lo que el interés de la ciencia se concentra en el recojo y procesamiento de datos numéricos mediante métodos estadísticos (50).

### **3.3 Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue investigación aplicada, ya que el conocimiento científico se utilizó para ayudar a la sociedad. Se realizó de ese modo por ser parte de la premisa de que se toman mejores decisiones cuando los gestores de un sistema o servicio se basan en la evidencia (51).

### 3.4 Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Las variables solo fueron observadas y medidas mediante las manifestaciones que tengan en su medio cotidiano, por ese motivo, es no experimental. Esas características serán enumeradas de forma minuciosa y serán parte de una prueba de correlación para establecer si entre ellas existe una relación estadísticamente significativa, por ello, es correlacional. Por último, los datos acerca del talento humano y la gestión administrativa serán recogidos de un solo lugar (las unidades críticas del INEN) y durante un solo momento (52).



M: Muestra de estudio

Ox: Talento humano

Oy: Gestión administrativa

r: Coeficiente de correlación

### 3.5 Población, muestra y muestreo

#### Población

La población estuvo compuesta por los 80 profesionales de enfermería asignados a las unidades críticas del INEN.

**Criterios de inclusión.** Enfermeros que laboran en dichas unidades por lo menos tres meses, enfermeros de ambos sexos, enfermeros que expresaron su voluntad de ser encuestados, enfermeros que firmaron el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión.** Enfermeros que no estaban laborando por vacaciones, descanso médico, capacitaciones o representación sindical, enfermeros que se rehusaron a ser encuestados.

### **Muestra**

Como es una población relativamente pequeña, las investigadoras optaron por trabajar con todos los elementos. Al hacer esto, se constituye una muestra censal equivalente a 80 profesionales de enfermería.

### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, debido a que en la conformación de la muestra solo ha intervenido el criterio o la conveniencia de la investigadora (53).

### 3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Talento humano	Proceso destinado a desarrollar e involucrar a nuevos miembros de una organización, además de retener al personal destacado.	Desarrollo e incorporación de nuevos miembros a las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, lo que será medido con el cuestionario diseñado por Alonso et al.	Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades necesarias para el puesto</li> <li>- Rendimiento que afecta positivamente a la organización</li> <li>- Valoración del desempeño laboral</li> </ul>	Ordinal	<p>Alto (96-130)</p> <p>Medio (61-95)</p> <p>Bajo (26-60)</p>
			Permanencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato</li> <li>- Liderazgo democrático</li> <li>- Fomento de la creatividad y la innovación</li> </ul>		
			Características de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos disponibles</li> <li>- Desafíos continuos</li> <li>- Promoción</li> </ul>		
			Situaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilo de comunicación</li> <li>- Cumplimiento de las reglas</li> <li>- Adecuada gestión de conflictos</li> </ul>		
V2: Gestión administrativa	Sucesión de actividades orientadas a concretar las metas definidas en una organización, distribuyendo tareas a los empleados siguiendo el perfil de cada uno de ellos.	Actividades orientadas a concretar las metas definidas en las unidades críticas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, atendiendo el perfil de los colaboradores, lo que será medido con el cuestionario diseñado por Tarrillo et al. (3).	Modelo de gestión de las 7S	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias innovadoras</li> <li>- Asignación de responsabilidades</li> <li>- Organización holística y eficaz</li> <li>- Misión y valores</li> <li>- Funcionamiento institucional</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Recursos humanos</li> </ul>	Ordinal	<p>Alto (74-100)</p> <p>Medio (47-73)</p> <p>Bajo (20-46)</p>
			Modelo de gestión por resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación a largo plazo</li> <li>- Uso racional de recursos</li> <li>- Conocimiento de la gestión</li> <li>- Utilización de herramientas para transformar la realidad</li> <li>- Evaluación del impacto</li> </ul>		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinda información de manera permanente</li> <li>- Realiza auditorías del desempeño de sus unidades orgánicas</li> </ul>		
			Modelo de gestión por procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad</li> <li>- Aplicar la norma ISO 9001</li> <li>- Conoce trámites y flujos administrativos</li> <li>- Planificación y verificación</li> <li>- Fortalecimiento de la cultura de la mejora continua</li> </ul>		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se aplicaron encuestas, básicamente por las siguientes razones: a) se trató de un procedimiento estandarizado y confiable para el manejo de un volumen apreciable de información, b) su uso demanda un costo generalmente asequible para una investigación autofinanciada. Por ello, es la más empleada en investigación social cuando debe acopiarse datos cuantitativos (54).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

En investigaciones cuantitativas, cuando la técnica es la encuesta suele ocurrir que el instrumento sea el cuestionario. Este es un registro de información y en su elaboración es clave la coherencia con las dimensiones y los indicadores de las variables (55).

##### **Ficha técnica N° 1**

El cuestionario elegido para evaluar el talento humano fue diseñado por Alonso et al. (56), Cuba, en el año 2018, publicándose como artículo de investigación en Scopus. Es de escala ordinal tipo Likert, consta de 26 ítems politémicos agrupados en cuatro dimensiones: evaluaciones (ítems 1-8), motivos de anclaje laboral (ítems 9-13), características de la organización (ítems 14-21), situaciones laborales (ítems 15-26). Sus opciones de respuesta serán: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre. Sus niveles o rangos son: alto (96-130), medio (61-95) y bajo (26-60).

##### **Ficha técnica N° 2**

El cuestionario seleccionado para la medición de la gestión administrativa fue diseñado por Tarrillo et al. (57), Perú, en el año 2023 y se

publicó como artículo de investigación en la base de datos Latindex. Es de escala ordinal tipo Likert, se compone de 20 ítems politómicos agrupados en tres dimensiones: modelo de gestión de las 7S (ítems 1-7), modelo de gestión por resultados (ítems 8-15), modelo de gestión por procesos (ítems 16-20). Sus opciones de respuesta serán: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre. Sus niveles o rangos son: alto (74-100), medio (43-73) y bajo (20-46).

### **3.7.3 Validación**

El cuestionario para evaluar talento humano fue diseñado por Alonso et al. (58), Cuba, 2018, mediante juicio de expertos, obteniendo una aplicabilidad del 80%. A su vez, el cuestionario para medir gestión administrativa obtuvo su validez de contenido por Tarrillo et al., Perú, 2023 mediante la V de Aiken, siendo el resultado una aplicabilidad de 0,98 (59).

### **3.7.4 Confiabilidad**

El cuestionario para medir talento humano tiene una confiabilidad de 0,85 según alfa de Cronbach, obtenida gracias a una prueba piloto realizada por Alonso et al Cuba (60), año 2018 A su vez, el cuestionario para medir gestión administrativa obtuvo su confiabilidad de modo similar, alcanzándose un coeficiente alfa de Cronbach de 0,88 (61).

## **3.8 Procesamiento y análisis de datos**

La gestión para la recopilación de datos comienza con una solicitud dirigida al director de un hospital de Lima. Cuando se contó con ese documento, se realizó una inducción grupal con cada uno de los participantes. Se programó un tiempo de 5 días hábiles para acopiar datos mediante Google Forms. Esto facilita la

sistematización de datos, conformándose la matriz Excel, esta es la entrada que será procesada por el software SPSS 26.0.

En cuanto al análisis de datos, los resultados descriptivos serán presentados con tablas y figuras, cuyo contenido corresponde a las variables y sus dimensiones individualmente. Respecto al análisis, este se encarga de dos informaciones claves para el capítulo resultados: la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis. Se supone que, al tratarse de variables ordinales, el coeficiente de correlación sería rho de Spearman.

### **3.9 Aspectos éticos**

Los preceptos éticos fundamentales son cuatro con estos principios se redactó este texto, se citan las fuentes, además de recogerse y analizarse los datos. En la recolección de la información de este proyecto de investigación se consideran los principios éticos:

Principio de Beneficencia: se busca proteger la identidad de los participantes y buscar su máximo beneficio en el estudio.

No Maleficencia: La información obtenida se mantendrá bajo confidencialidad y el anonimato.

Autonomía: A los participantes se les hará conocedores de los objetivos y beneficios de la investigación, además; al inicio de la interacción deberán firmar el consentimiento informado (Anexo 4), el cual será de forma individual, anónima y voluntaria. El usuario decidirá si desea participar en el estudio, sin riesgo de exposición a represalias o prejuicios, respetando su dignidad y creencias, con libertad de dar por terminado su participación en cualquier momento, rehusarse a dar información o de exigir que se le explique el propósito del estudio.

Justicia: el usuario tendrá derecho a un trato justo y distribución equitativo en el proceso.

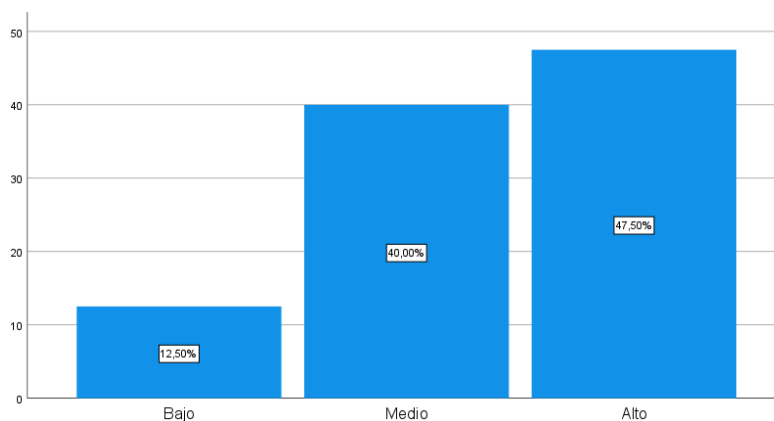
## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 1.** Nivel de talento humano de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	12,5
	Medio	32	40,0
	Alto	38	47,5
	Total	80	100,0

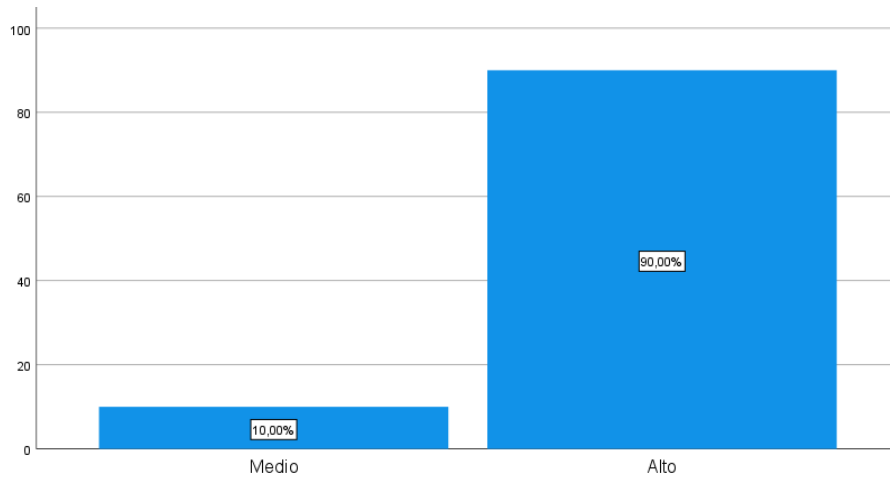


**Figura 1.** Nivel de talento humano de enfermería

En la tabla 1 y Figura 1, se evidencia que el 47.50% (38) del personal de enfermería presentan un nivel de talento humano alto, mientras que el 40.0% (32) muestra un nivel medio y el 12.5% (10) un nivel bajo.

**Tabla 2.** Nivel de gestión administrativa de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0,0
	Medio	8	10,0
	Alto	72	90,0
	Total	80	100,0



**Figura 2.** Nivel de gestión administrativa de enfermería

En la tabla 2 y Figura 2, se evidencia que la mayoría de los evaluados, 72 personas (90%), tienen un nivel alto en gestión administrativa, mientras que 8 personas (10%) presentan un nivel de gestión administrativa medio.

## 4.1.2 Prueba de hipótesis

### Análisis inferencial

#### Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\% = 0.05$

#### Regla de decisión

Si p-valor  $> \alpha = 0.05$ , se acepta la H0

Si p-valor  $< \alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 (se acepta la H1)

#### Estadístico

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

**Tabla 3.** Relación entre Talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas

		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	TALENTO HUMANO	Coficiente de correlación	,943**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,943. Este valor es extremadamente alto y sugiere una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables con un valor p igual a 0,002 siendo menor a 0,05, esto indica que a medida que aumenta una de las variables (por ejemplo, el talento humano en enfermería), también tiende a aumentar o mejorar la otra (la gestión administrativa).

## Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\% = 0.05$

### Regla de decisión

Si p-valor  $> \alpha = 0.05$ , se acepta la H0

Si p-valor  $< \alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 (se acepta la H1)

### Estadístico

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

**Tabla 4.** Relación entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión Evaluaciones	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,729. Este valor es alto y sugiere una correlación positiva y fuerte entre las dos variables con un valor p igual a 0,000,0 siendo menor a 0,05, es decir, cuando la calidad de las evaluaciones del talento humano mejora, también tiende a mejorar la gestión administrativa en las unidades críticas.

## Hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\% = 0.05$

### Regla de decisión

Si p-valor  $> \alpha = 0.05$ , se acepta la H0

Si p-valor  $< \alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 (se acepta la H1)

### Estadístico

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

**Tabla 5.** Relación entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas

			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión Permanencia laboral	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,708. Este valor indica una correlación positiva y moderada entre las dos variables con un valor p igual a 0,001 siendo menor a 0,05, en otras palabras, cuando la permanencia laboral del personal de enfermería mejora, también tiende a mejorar la gestión administrativa en las unidades críticas.

### Hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión características de la organización del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión características de la organización del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\% = 0.05$

#### Regla de decisión

Si p-valor  $> \alpha = 0.05$ , se acepta la H0

Si p-valor  $< \alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 (se acepta la H1)

#### Estadístico

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

**Tabla 6.** Relación entre la dimensión características de la organización del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas

			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión Características de la organización	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,832** ,000
			N 80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, el coeficiente de correlación es 0,832. Este valor indica una correlación positiva y fuerte entre la dimensión características de la organización y la gestión administrativa con un valor p igual a 0,000. En otras palabras, cuando las características organizacionales son favorables, la gestión administrativa tiende a mejorar en las unidades críticas.

#### Hipótesis específica 4

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y la gestión administrativa de enfermería en enfermeros de las unidades críticas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\% = 0.05$

#### Regla de decisión

Si p-valor  $> \alpha = 0.05$ , se acepta la H0

Si p-valor  $< \alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 (se acepta la H1)

#### Estadístico

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

**Tabla 7.** Relación entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas

			Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión situaciones laborales	Coefficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\*.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, el coeficiente de correlación es 0,795. Este valor indica una correlación positiva y fuerte con un valor p igual a 0,002 siendo menor a 0,05, en otras palabras, cuando las situaciones laborales del personal de enfermería (como las condiciones de trabajo, carga laboral, turnos, ambiente laboral, entre otros factores) son favorables, la gestión administrativa tiende a ser mejor en las unidades críticas.

### 4.1.3 Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como finalidad general, determinar el vínculo significativo entre el talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas, los hallazgos descriptivos han demostrado que el 47,50% (38) del personal de enfermería presentan un nivel de talento humano alto, mientras que el 40% (32) muestra un nivel medio y el 12,5% (10) un nivel bajo. Además, la gran parte 72 personas (90%), tienen un nivel alto en gestión administrativa. Asimismo, se logró obtener un rho igual a 0,943 y un valor p menor al 5% (0,002), lo que ha demostrado un vínculo estadísticamente positivo de nivel considerable entre las variables estudiadas.

Dichos hallazgos guardan similitud con Mendivel (20), en Chanchamayo, durante el año 2020 pues su resultado principal de la inferencia es que existe relación positiva y moderada entre las variables (rho de Spearman =0,661), ya que el p-valor es menor o igual a 0,010. Por otro lado, todo lo mencionado guarda relación con lo mencionado por Chiavenato (27), México, 2021, el autor resalta que las personas son el recurso más valioso en las organizaciones. Sin un equipo de colaboradores competentes y comprometidos, ninguna estrategia administrativa puede llevarse a cabo de manera efectiva. En este sentido, la gestión administrativa debe enfocarse en atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos organizacionales.

También refiere que la gestión administrativa no solo incluye la parte financiera, logística o operativa de una empresa, sino que debe integrar la gestión de personas como un eje central. Para Chiavenato, esto implica que los administradores deben ocuparse de todas las áreas relacionadas con el personal: desde la selección, capacitación, y evaluación del desempeño, hasta la creación de un ambiente de trabajo motivador (27).

En relación a la primera finalidad específica, relación entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería, el reporte inferencial indica un valor rho igual a 0,729 y un valor p igual a 0,000 siendo este menor al 5%, lo que indica un vínculo estadísticamente positivo de nivel considerable entre la dimensión y la variable. Esto sugiere que una gestión efectiva del talento humano a través de evaluaciones bien estructuradas y alineadas con los objetivos de la organización puede mejorar la calidad y eficiencia de la gestión administrativa en el ámbito de la enfermería.

Chiavenato destaca que una adecuada evaluación del talento humano es esencial para optimizar la gestión administrativa en cualquier organización. Para él, las evaluaciones no solo tienen un fin de medición del desempeño, sino que también son fundamentales para identificar áreas de mejora y tomar decisiones clave para la planificación de recursos humanos (27). En el contexto de enfermería, una evaluación efectiva del personal de enfermería no solo mejora su rendimiento individual, sino que también tiene un impacto directo en la gestión administrativa de los servicios de salud, al permitir una mejor asignación de tareas, la optimización de recursos y una mayor alineación entre las habilidades del personal y las necesidades organizacionales.

Con respecto al segundo objetivo específico, relación entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería, el reporte inferencial indica un valor rho igual a 0,708 y un valor p igual a 0,001 siendo este menor al 5%, lo que indica un vínculo estadísticamente positivo de nivel considerable entre la dimensión y la variable, es decir, cuando hay una mejor gestión administrativa (por ejemplo, mejores prácticas de liderazgo, condiciones laborales, incentivos, etc.), hay una mayor permanencia del personal de enfermería en la organización. Del mismo modo, cuando la permanencia laboral es alta (cuando los profesionales de enfermería se sienten

comprometidos y motivados), es probable que las prácticas administrativas sean también más efectivas y eficientes.

Chiavenato sostiene que una adecuada gestión de recursos humanos es fundamental para el éxito organizacional, ya que las personas son el principal activo estratégico en las organizaciones (27). Por otro lado, la Teoría Clásica de la Administración, desarrollada por autores como Henri Fayol y Frederick Taylor, pone énfasis en la estructura organizacional, la división del trabajo, la especialización y la importancia de la eficiencia administrativa. Aunque la teoría clásica se centra más en la eficiencia operativa y la optimización de los recursos materiales, también ofrece principios que se pueden aplicar a la gestión administrativa de enfermería y a la permanencia laboral del talento humano (41).

En conclusión, ambas teorías, desde sus respectivas perspectivas, subrayan que una buena gestión administrativa que cuide el bienestar y el desarrollo del personal de enfermería está directamente relacionada con una mayor permanencia laboral, lo que mejora la eficiencia y la calidad de los servicios de salud.

En cuanto al tercer objetivo específico, relación entre la dimensión características de la organización del talento humano y gestión administrativa de enfermería, el reporte inferencial indica un valor rho igual a 0,832 y un valor p igual a 0,000 siendo este menor al 5%, esta correlación sugiere que las características organizacionales del talento humano en enfermería tienen un impacto considerable en la calidad de la gestión administrativa en este ámbito.

La gestión administrativa de enfermería depende en gran medida de las características de la organización del talento humano. Si las características organizacionales son favorables (por ejemplo, con una estructura organizacional clara, una cultura organizacional positiva y un buen sistema de comunicación), la gestión

administrativa será más eficiente, coherente y efectiva (24). Estos principios se alinean con las ideas de Chiavenato y la Teoría Clásica de la Administración, que resaltan la importancia de una gestión efectiva del talento humano y una estructura organizativa eficiente para lograr resultados organizacionales exitosos.

Para Chiavenato (27), un entorno organizacional positivo donde se valore y desarrolle al talento humano es fundamental para la productividad y la calidad del servicio. En este contexto, una organización bien estructurada y con buenas características organizacionales tiene un impacto directo en la gestión administrativa en enfermería, ya que facilita la coordinación y mejora la satisfacción y compromiso del personal. En la Teoría Clásica de la Administración, autores como Fayol y Taylor enfatizan la importancia de una estructura organizativa clara y bien definida para lograr una administración eficiente. Según Fayol, una estructura jerárquica adecuada y una clara distribución de responsabilidades son clave para la eficiencia organizacional. Esto se alinea con el hallazgo de que las características organizacionales del talento humano son cruciales para la gestión administrativa de enfermería (42).

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico, relación entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y gestión administrativa de enfermería, el reporte inferencial indica un valor rho igual a 0,795 y un valor p igual a 0,000 siendo este menor al 5%, resalta que las condiciones laborales juegan un papel esencial en la calidad de la administración de los servicios de enfermería. Las condiciones de trabajo, la carga laboral, el ambiente laboral y el bienestar del personal son determinantes para que la gestión administrativa sea más eficiente y efectiva.

Esta relación se alinea con las teorías de Chiavenato y la Teoría Clásica de la Administración, que enfatizan la importancia de una buena gestión del talento humano, un entorno de trabajo favorable y una estructura organizacional eficiente para lograr un

rendimiento organizacional óptimo. Las organizaciones de salud deben enfocarse en mejorar las situaciones laborales para garantizar que los profesionales de enfermería trabajen en condiciones que favorezcan tanto su bienestar como la calidad de la gestión administrativa.

El estudio resulta de gran relevancia para el ámbito de la salud y la gestión administrativa en unidades críticas. Este análisis aborda dos componentes fundamentales para el funcionamiento óptimo de los servicios de salud: el talento humano y la gestión administrativa, que son clave para garantizar la calidad de los cuidados que reciben los pacientes, especialmente en un entorno tan complejo como lo son las unidades de cuidados críticos de un hospital de referencia en oncología.

Una implicancia desde el punto metodológico es que este estudio sirve de base para futuros estudios longitudinales que investiguen el impacto a largo plazo de las condiciones laborales y la gestión administrativa en el desempeño y bienestar del personal de enfermería. En términos de implicancias prácticas, los resultados de este estudio tienen un potencial transformador tanto en el ámbito organizacional como en el operativo dentro del INEN y otras instituciones de salud similares. Las conclusiones que se extraigan pueden servir para mejorar las políticas de gestión del talento humano, asegurando que el personal de enfermería reciba el apoyo necesario en cuanto a capacitación, condiciones laborales, y motivación, elementos que están estrechamente relacionados con la eficiencia de la gestión administrativa y la calidad de los cuidados brindados en las unidades críticas.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Existe relación significativa positiva y muy fuerte entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. Esto se ha evidenciado a través de una significancia igual a 0,002 y una rho Spearman igual a 0,943.
2. Se identificó la existencia de relación significativa positiva y alta entre la dimensión Evaluaciones del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. Esto se ha evidenciado a través de una significancia igual a 0,000 y una rho Spearman igual a 0,729.
3. Se identificó la existencia de relación significativa positiva y moderada entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. Esto se ha evidenciado a través de una significancia igual a 0,001 y una rho Spearman igual a 0,708.
4. Existe relación significativa positiva y fuerte entre la dimensión características de la organización del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los

cuidados en unidades críticas. Esto se ha evidenciado a través de una significancia igual a 0,000 y una rho Spearman igual a 0,832.

5. Existe relación significativa positiva y fuerte entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas. Esto se ha evidenciado a través de una significancia igual a 0,000 y una rho Spearman igual a 0,795.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Se recomienda al Director de recursos humanos y coordinadores de enfermería, implementar programas de formación continua y estrategias de motivación para fortalecer las competencias y el bienestar del personal.
2. Al Supervisor de enfermería y jefes de área, implementar, supervisar y ajustar los procesos de evaluación del desempeño a través de la mejora del sistema de evaluaciones puede optimizar tanto el rendimiento del talento humano como la eficiencia administrativa.
3. Gestionar las políticas de retención de personal y bienestar para mejorar la permanencia laboral ya que tiene un impacto directo tanto en la estabilidad del equipo como en el desempeño administrativo de las unidades críticas.
4. A la Alta Dirección (Directores Generales y Administrativos), Gerentes de Gestión de Servicios de Salud y Responsables de Gestión Organizacional, establecer las políticas y la estructura organizacional para mejorar las características organizacionales (estructura, comunicación, recursos) pues contribuye directamente a una gestión administrativa más eficiente.

5. Mejorar las condiciones laborales y de trabajo del personal de enfermería, mediante la creación de un entorno de trabajo saludable y manejar la carga laboral son clave para implementar cambios en esta área.

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Personal sanitario [Internet]. 2021 [Citado el 13 de noviembre 2023]. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
2. Kosklin R, Lammintakanen J, Kivinen T. Knowledge management Effects and performance in health care: a systematic literature review. Knowledge Management Research & Practice [Internet]. 2023; 21(4): 738-748.
3. Torres MC. Gerenciar el talento humano de enfermería: desafíos en la revolución 4.0 y los cambios generacionales. CES Enf [Internet]. 14 de julio de 2023 [citado 9 de abril de 2024];4(1):1-5.
4. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2021 [Citado el 13 de noviembre 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
5. Mamani G. Conocimiento del profesional de enfermería sobre triaje en servicio de emergencia, Clínica del Sur. La Paz-Bolivia gestión 2021 [Internet, trabajo de grado]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2021. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27199>
6. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2020; 44 [Citado el 13 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603369/>

7. Toffoletto M, Tello D. Teleenfermería en el cuidado, educación y gestión en América Latina y el Caribe: revisión integrativa. Revista Brasileira de Enfermagem [Internet]. 2020; 73, e20190317 [Citado el 14 de noviembre 2023].
8. Gómez R. Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. Archivos de prevención de riesgos laborales [Internet]. 2021; 24(3): 232-239.
9. Torres MC. Gerenciar el talento humano de enfermería: desafíos en la revolución 4.0 y los cambios generacionales. CES Enf [Internet]. 14 de julio de 2023 [citado 12 de marzo de 2024];4(1):1-5. Disponible en: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/enfermeria/article/view/7318>
10. Cassiani S et al. "La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19." Revista Panamericana de Salud Pública 44 (2020): e64.
11. Camacho M. Concepción del proceso de gestión en el contexto de Enfermería profesional. Rev. Cubana Enfermería [Internet]. 2023 [citado 2024 Abr 09]; 39: e5485.
12. Morocho M. Gestión del talento humano y proceso administrativo en un hospital nivel II-2, Piura 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119729>
13. Juarez M. Gestión del talento humano en la motivación laboral del profesional de enfermería en un hospital, Andahuaylas 2023, Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123815>
14. Lozada M. Administración y gestión del talento humano en un establecimiento de salud, Ecuador 2023. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1042>

15. Meza J. Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio. Ecuador 2023. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122325>

16. Hernández J. et al. Los desafíos de la gestión del cuidado de los profesionales de enfermería. Salud y Vida [Internet]. 2023 Jun [citado 2024 Abr 09]; 7(13): 60-69.

17. Orbegoso R. Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo 2022. Disponible en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64108>

18. Guerrero A. Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios neonatales en Contexto Covid-19 Hospital Regional Lambayeque. Chiclayo 2022. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78774?locale-attribute=es>

19. Paredes K. Gestión del talento humano y calidad de atención del personal de salud en un establecimiento del primer nivel de atención, Lima 2021. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67398>

20. Mendivel R, Lavado S, Sánchez A. Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo 2020. Revista Conrado [Internet].

21. Garcia M. Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID-19 en un hospital público. Lima 2020. Disponible es:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56565>

22. Jaramillo M. et al "Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería." (2020). Disponible es:

<http://hdl.handle.net/10946/4890>

23. Almora P. Gestión del talento humano y gestión administrativa del Seguro Social de Salud, Lima 2019 [Internet, tesis de maestría]. Lima: Universidad Privada Telesup; 2019. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1206/1/ALMORA%20QUISPE%20PERCY%20MANUEL.pdf>
24. Chavez J. Vizcaino J., Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional, Abril 2017
25. Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón A, Montoya N, Vesga-Gómez C, Lagos-Campos N. Gestión del talento humano en salud pública. un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Revista Gerencia y Políticas de Salud [Internet]. 2016;15(30).
26. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. México DF: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2019.
27. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano. México DF: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2021.
28. Rosales L, De Lourdes M, Herrero R. Modelo de gestión de capital humano por competencias para universidades públicas en México. RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo [Internet]. 21 de diciembre de 2021;12(23).
29. Cabral A, Oram C, Allum S. Developing nursing leadership talent-Views from the NHS nursing leadership for south-east England. Journal of Nursing Management [Internet]. 2018 Sep 27;27(1):75–83.

30. Galani A, Galanakis M. Organizational Psychology on the Rise—McGregor's X and Y Theory: A Systematic Literature review. *Psychology* [Internet]. 2022 Jan 1;13(05):782–9.
31. Gül D, Akkaya G, Yıldırım A. The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review* [Internet]. 2022 Aug 29;70(3):329–37.
32. Ingram T, Głód W. Talent Management in Healthcare Organizations - Qualitative research results. *Procedia Economics and Finance* [Internet]. 2016 Jan 1; 39:339–46.
33. Kravariti F, Johnston K. Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review* [Internet]. 2019 Jul 17;22(1):75–95.
34. Mitosis D, Lamnisos D, Talias A. Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative review. *Sustainability* [Internet]. 2021 Apr 16;13(8):4469.
35. Nowak H, Scanlan M. Strategy to stay ahead of the curve: A concept analysis of talent management. *Nursing Forum* [Internet]. 2021 Mar 26;56(3):717–23.
36. Shahi T, Farrokhsheresht B, Taghipourian J, Aghajani H. Behavioral factors affecting talent management: Meta-Synthesis technique. *Iranian Journal of Management Studies* [Internet]. 2020 Jan 1;13(1):117–37.
37. Alonso-Carbonell L, García-Milián J, López-Puig P, Amador-González A, Marrero-Miragaya A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario* [Internet]. 21 de marzo de 2018;17(2):151-60.
38. Rojas C, Hernández H, Niebles W. Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios* [Internet]. 2020; 41(1).

39. Alonso-Carbonell L, García-Milián J, López-Puig P, Amador-González A, Marrero-Miragaya A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizonte Sanitario [Internet]. 21 de marzo de 2018;17(2):151-60.
40. Quito M, Zurita I. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía [Internet]. 2021;6(12), 213-241.
41. Álvarez K. "Liderazgo y administración de empresas contemporáneas." (2020). Repositorio Institucional Universidad de América, Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7882>
42. Medina M. Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la psicología organizacional. En: cubana de psicología [Google Académico]. Vol. 19. Nro. 9. 2002, p. 263-264.
43. Alvarez K. "Liderazgo y administración de empresas contemporáneas." (2020). Repositorio Institucional Universidad de América, Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7882>
44. Guillen D. et. al. Coaching y productividad laboral de los trabajadores de Guher SAC, Chincha Alta-2020. (2021). Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71597>
45. Abbas J. Crisis management, transnational healthcare challenges and opportunities: The intersection of COVID-19 pandemic and global mental health. Research in Globalization [Internet]. 2021; 3, 100037.
46. Monteros C. et. al. Análisis de la gestión administrativa en los servicios de salud de la clínica privada "Mitad del Mundo" de la ciudad de Cayambe, en el periodo 2020-2021. Disponible en:

<https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14021>

47. Luna G. Proceso Administrativo. 3ra edición. México: Grupo Editorial Patria.

Disponible en:

<https://spiho.org/2024/02/01/teoria-de-la-contingencia-en-el-campo-organizacional/>

48. Tarrillo J, Morán R, Saldaña J. Validez de contenido de instrumento: evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. Gestionar [Internet]. 2023; 3(1): 134-151.

49. Hernández-Sampieri R, Mendoza-Torres C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México DF: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.

50. Carhuanchu M, Siche L, Nolazco A, Guerrero M, Casana M. Metodología para la investigación holística [Internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>

51. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos; 2019.

52. Leyton O. La investigación en las ciencias sociales. Establecimiento de hipótesis, métodos y técnicas de investigación, información cualitativa y cuantitativa [Internet]. 2ª ed. México: Trillas; 2018. [Consultado el 8 de julio de 2023]. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw\\_8A/view](https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw_8A/view)

53. Medina M, Rojas C, Bustamante W, Loayza R, Martel P, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C.; 2023.

54. Arias-González J, Holgado-Tisoc J, Tafur-Pittman T, Vásquez M. Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [Internet]. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C.; 2021.

55. Creswell J, Creswell D. Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5<sup>th</sup> ed.). Washington DC: SAGE Publishing; 2018. Disponible en: <https://www.docdroid.net/XAQ0IXz/creswell-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-2018-5th-ed-pdf#page=3>
56. Alonso C. et.al. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Coordinador Nacional de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizontal. sanitario [en línea]. 2018, vol.17, n.2 [consultado el 22 de abril de 2024], págs.151-160.
57. Tarrillo J. et al. Validez de contenido de instrumento: evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. Gestionar [Internet]. 2023; 3(1): 134-151.
58. Alonso C. et. al. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Coordinador Nacional de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizontal. sanitario [en línea]. 2018, vol.17, n.2 [consultado el 22 de abril de 2024], págs.151-160.
59. Tarrillo J. et al. Validez de contenido de instrumento: evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. [Internet]. 2023; 3(1): 134-151.
60. Alonso C. et. al. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Coordinador Nacional de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizontal. sanitario [en línea]. 2018, vol.17, n.2 [consultado el 22 de abril de 2024], págs.151-160.
61. Tarrillo J. et al. Validez de contenido de instrumento: evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. [Internet]. 2023; 3(1): 134-151.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** Talento humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo el talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p>Variable 1: Talento humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones</li> <li>• Permanencia laboral</li> <li>• Características de la organización</li> <li>• Situaciones laborales</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método hipotético deductivo</li> <li>• Diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo la dimensión evaluaciones del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Identificar cómo la dimensión evaluaciones del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión evaluaciones del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p>Variable 2: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de gestión de las 7S</li> <li>• Modelo de gestión por resultados</li> <li>• Modelo de gestión por procesos</li> </ul>	<p><b>Población y muestra</b> Muestra censal de 80 profesionales</p>
<p>¿Cómo la dimensión permanencia laboral del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión permanencia laboral del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión permanencia laboral del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>		
<p>¿Cómo la dimensión características de la organización del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión características de la organización del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión características de la organización del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.</p>		

---

	unidades críticas del INEN, Lima 2024.	los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.
¿Cómo la dimensión situaciones laborales del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024?	Identificar cómo la dimensión situaciones laborales del talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión situaciones laborales del talento humano y la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del INEN, Lima 2024.

---

## Anexo 2: Instrumentos



### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TALENTO HUMANO

Estimado participante:

Estoy realizando una investigación cuantitativa y correlacional acerca de la relación entre el talento humano y gestión administrativa. Le pido que responda a las preguntas con sinceridad, no hay respuestas correctas e incorrectas.

Marque la alternativa que exprese su opinión respecto a los siguientes enunciados, teniendo en cuenta estas respuestas:

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

Nº	Dimensiones e ítems	1	2	3	4	5
<b>EVALUACIONES</b>						
1	Los resultados de mi desempeño son evaluados objetivamente					
2	Mis capacidades son promovidas como parte del estilo de gestión					
3	Tengo claras las funciones que debo cumplir en mi puesto					
4	Mi desempeño es evaluado en función a las necesidades de la organización					
5	El esfuerzo personal es valorado como parte del cumplimiento de responsabilidades					
6	Estoy obligado a brindar respuestas creativas a los desafíos de la realidad					
7	Se valora mi capacidad para desarrollar relaciones interpersonales					
8	Debo resolver problemas con autonomía					
<b>PERMANENCIA LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Esta institución promueve un alto desarrollo técnico y profesional					

10	Me permite desarrollar mis capacidades como líder (D3)					
11	Me ofrece seguridad personal y para mi familia					
12	Me garantiza autonomía en la toma de decisiones					
13	Dispongo de tiempo libre como parte de la política institucional					
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Se hace un control no asfixiante del trabajo individual y colectivo					
15	El estilo de la dirección tiene como premisa las metas claras, evitando distracciones					
16	Se brinda los recursos necesarios para un desempeño eficiente					
17	Se estimula las nuevas ideas como parte de las características organizacionales					
18	Se valora la cooperación entre los miembros de una misma área o servicio					
19	El trabajo colectivo es considerado como uno de los artífices de los logros institucionales					
20	La dirección tiene la expectativa de que desde mi puesto influya en mis colegas					
21	Cuando los directivos gestionan el talento, buscan la autorrealización de los miembros de la organización					
<b>SITUACIONES LABORALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Se ofrecen recompensas por el trabajo intenso					
23	Existe una comunicación deficiente entre los directivos y los subordinados					
24	Subsisten formalidades burocráticas excesivas					
25	Se observa falta de libertad para desarrollarse					
26	Te estimula el cumplimiento de las funciones					

Gracias por su colaboración

## Instrumento 2:



Universidad  
Norbert Wiener

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado participante:

Estoy realizando una investigación cuantitativa y correlacional acerca de la relación entre el talento humano y gestión administrativa. Le pido que responda a las preguntas con sinceridad, no hay respuestas correctas e incorrectas.

Marque la alternativa que exprese su opinión respecto a los siguientes enunciados, teniendo en cuenta estas respuestas:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

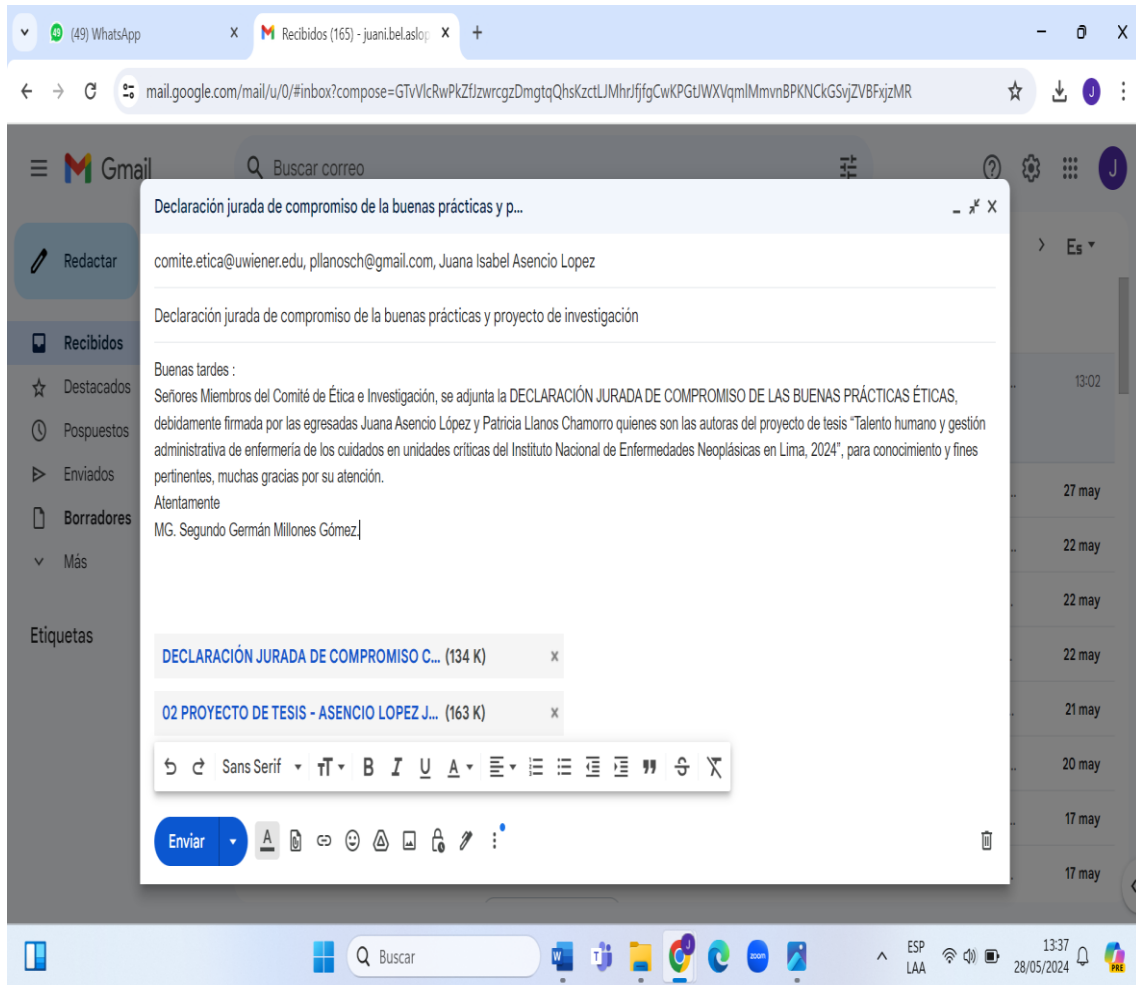
Siempre = 5

N°	DIMENSIÓN/ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>Modelos de gestión de la 7S</b>						
1	Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales.					
2	Asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional.					
3	Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz.					
4	Conoce la misión y comparten sus valores.					
5	Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional.					
6	Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso.					
7	Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia.					
<b>Modelo de gestión por resultados</b>						


8	Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos.					
9	Utiliza racionalmente los recursos destinados para cada actividad que se planifica.					
10	Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos.					
11	Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del estado.					
12	Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos.					
13	Evalúa el impacto de los resultados de las actividades.					
14	Brinda información a la ciudadanía de manera permanente.					
15	Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas que conforman la institución.					
<b>Modelo de gestión por procesos</b>						
16	Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad.					
17	Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional en términos de eficiencia y calidad					
18	Conoce los trámites y flujos administrativos internos para cumplir con los objetivos y actividades programadas.					
19	Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar.					
20	Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional.					

Gracias por su colaboración

### Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



## Anexo 4: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	<b>FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>FECHA: 11/08/2022</b>
	<b>UPNW-EES-FOR-068</b>	REVISIÓN: 01	

**Título de proyecto de investigación :** Talento Humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del Instituto de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2024

**Investigadores:** Juana Isabel Asencio López, Patricia Verónica Llanos Chamorro

**Institución(es) :** Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Talento Humano y gestión administrativa de enfermería de los cuidados en unidades críticas del Instituto de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2024. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

### I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es obtención del título de maestría Su ejecución ayudará/permitirá determinar como el talento humano se relaciona con la gestión administrativa de enfermería de los cuidados en las Unidades Críticas del INEN, Lima 2023

**Duración del estudio (meses):** Dos meses

**N° esperado de participantes:** 80

**Criterios de Inclusión y exclusión:**

*(No deben reclutarse personal que tenga menos de tres meses en la Institución, que se encuentre de vacaciones. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).*

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

Los resultados s

e le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** (Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)

Su participación en el estudio *no* representa ningún riesgo para su seguridad

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto, ya que la información obtenida le permitirá implementar medidas que mejoren los procesos administrativos de los Servicios de Enfermería.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal *(Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal)*.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre **participante:**  
DNI:  
Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre **investigador:**  
DNI:  
Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre testigo o representante legal:  
DNI:  
Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

## Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

	<b>PERÚ</b>	<b>Sector Salud</b>	<b>Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</b>	
<b>"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"</b> <b>"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"</b>				
Lima, 13 de setiembre 2024				
<b><u>CARTA N° 076-2024-CRPI-DI-DICON/INEN</u></b>				
Licenciada <b>JUANA ISABEL ASENCIO LÓPEZ</b> Investigadora Principal Presente. -				
De nuestra consideración:				
Es grato diríjimos a usted para saludarla cordialmente y a la vez informarle que el Comité Revisor de Protocolos de Investigación del INEN, han revisado y <b>APROBADO</b> el protocolo Titulado: <b>"TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN UNIDADES CRÍTICAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (INEN) EN LIMA, 2024"</b> . INEN 24-71				
De acuerdo con las normas deberá presentar un informe por correo electrónico al término del protocolo o en su defecto el seguimiento a los 6 o 12 meses sobre los avances del mismo a esta Oficina.				
Sin otro particular, quedamos de usted.				
Atentamente,				
<b>M.C. Ofelia Coanqui Gonzáles</b> Presidenta del CRPI-INEN		 OFELIA COANQUI GOZ MÉDICO ONCÓLOGA CNP 44118 RNE 27521		
				
Cc/Archivo CCG/ltc				
				Av. Argemiro Este 2120 - Surgido Telf: 201-6500 - 3042 www.inen.gob.pe Lima - Perú

## **Anexo 6: Reporte de similitud de turnitin**

## ● 21% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>uwiener on 2024-08-10</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
5	<b>revistas.ces.edu.co</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2024-03-04</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-12-08</b> Submitted works	<1%
8	<b>es.scribd.com</b> Internet	<1%