



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en
un hospital nivel III de Lima – 2025

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

Presentado por:

Autora: Revilla Munayco, Deysi


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0800-0822>

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Lima – Perú

2026

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

Lima, 20 de abril del 2026.

Yo, **REVILLA MUNAYCO DEYSI**, Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado: **Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería En Un Hospital Nivel III De Lima -2025**, Asesorado por el Docente Mg. BARRIOS CABELLO LUCIMAR JOSEFINA, DNI 003135336, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>, tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin OID: 14912:581020111

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 APELLIDOS Y NOMBRE: REVILLA MUNAYCO DEYSI
 DNI N°: 08891425



.....
 Firma del Asesor
 Mg. BARRIOS CABELLO LUCIMAR JOSEFINA
 C.E: 003560692

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación con profundo amor a mi familia, quienes han sido mi apoyo constante en cada paso del camino.

Agradezco su apoyo incondicional, paciencia y comprensión en los momentos más exigentes.

Cualquier logro que consigas también es tuyo, porque sin tu presencia y aliento, estos esfuerzos no habrían sido posibles.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores que guiaron mi formación profesional, especialmente a mi asesor de tesis, por su gran paciencia, orientación y valiosos aportes en el desarrollo de este proyecto.

JURADO

PRESIDENTE: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

SECRETARIO: Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

VOCAL: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

RESUMEN

Introducción: La gestión del talento humano en el ámbito hospitalario es un factor determinante en el clima laboral del personal de enfermería. En los hospitales de nivel III, donde se atienden pacientes con diagnósticos muy complejos, una gestión ineficaz de los recursos humanos puede afectar gravemente la calidad de los servicios, la baja satisfacción de los pacientes y la carga de trabajo.

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III de Lima durante el año 2025.

Metodología: La investigación ha utilizado un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional, no experimental y transversal. Se utilizó un método hipotético-deductivo para analizar las relaciones entre las variables. La población estuvo conformada por 80 enfermeras de los Servicios de Enfermería no. 15, 16 y 17 del Pabellón B al oriente del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Instrumento: Se utilizaron dos cuestionarios Likert: uno para medir la gestión del talento humano (42 ítems divididos en 6 dimensiones) y otro para medir el desempeño laboral (20 ítems en 4 dimensiones). Ambos instrumentos fueron validados y demostraron alta confiabilidad (alfa de Cronbach > 0,84).

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, enfermería, hospital nivel III, calidad de atención.

Abstract

Introduction: Human talent management in hospitals is a determining factor in the working environment of nursing staff. In Level III hospitals, where patients with highly complex diagnoses are treated, inefficient human resource management can seriously affect service quality, leading to low patient satisfaction and work overload.

Objective: To determine the relationship between human talent management and the job performance of nursing staff in a level III hospital in Lima during the year 2025.

Methodology: The study is quantitative, applied, correlational, non-experimental, and cross-sectional. The hypothetical-deductive method was used to analyze the relationship between the variables. The population consisted of 80 nurses from Nursing Services Nos. 15, 16, and 17, East Wing B, of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital.

Instrument: Two Likert-type questionnaires were used: one to evaluate human talent management (42 items distributed across six dimensions) and another to measure job performance (20 items across four dimensions). Both instruments were validated and demonstrated high reliability (Cronbach's alpha > 0.84).

Keywords: Human talent management, job performance, nursing, Level III hospital, quality of care.

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La gestión del talento humano en enfermería representa un eje fundamental para garantizar la calidad de los servicios de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se proyecta un déficit de más de 5.9 millones de enfermeras a nivel global para el año 2030, lo que compromete la cobertura sanitaria universal (1). Dentro de este orden de ideas, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) advierte que el 66.7% de los países de América Latina y el Caribe presentan un déficit de profesionales de salud, siendo el personal de enfermería el 56% de esta fuerza laboral (2).

Por otra parte, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha señalado que la falta de inversión en formación y bienestar del personal de enfermería afecta directamente la atención pediátrica y materna, especialmente en contextos vulnerables (3). En este sentido, el informe “State of the World’s Nursing” de la OMS destaca que la inequidad en la distribución de enfermeros y enfermeras, sumada a la escasa formación avanzada, limita el acceso equitativo a servicios de salud (4).

A nivel internacional, estudios realizados en Estados Unidos revelan que el agotamiento laboral del personal de enfermería ha aumentado en un 35% desde la pandemia, afectando la seguridad del paciente y la eficiencia hospitalaria (5). En España, el Consejo General de Enfermería reportó en 2022 que el 72% del personal considera que la sobrecarga laboral afecta su desempeño y salud mental (6). Además, en Brasil, investigaciones muestran que el 60% de los enfermeros en hospitales públicos trabajan en condiciones de estrés crónico, lo que repercute en la calidad del cuidado (7).

A continuación, en el contexto peruano, el Ministerio de Salud (MINSA) informó en su reporte de 2023 que existe un déficit de más de 20,000 profesionales de enfermería, especialmente en hospitales de nivel III (8). En función de lo planteado, la Superintendencia

Nacional de Salud (SUSALUD) identificó que el 48% de las quejas hospitalarias están relacionadas con demoras en la atención y errores en la administración de medicamentos, vinculados al bajo rendimiento del personal (9).

En relación con la problemática expuesta, el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, institución de estudio, ha reportado en su informe interno de 2023 que el 52% del personal de enfermería presenta signos de agotamiento laboral, y que los errores en la atención han aumentado en un 18% respecto al año anterior (10). Por consiguiente, se evidencia una necesidad urgente de fortalecer la gestión del talento humano, mediante estrategias que incluyan capacitación continua, soporte emocional, incentivos laborales y evaluación del desempeño.

El propósito de este estudio es analizar cómo una adecuada gestión del talento humano puede mejorar los resultados laborales del personal de enfermería en un hospital nivel III de Lima, contribuyendo a incrementar la calidad de la atención y reducir los riesgos clínicos.

1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital nivel III de Lima -2025?

1.1.2. Problemas específicos

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

➤ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.2.2. Objetivos específicos:

➤ Identificar la relación que entre la dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

➤ Identificar la relación que entre la dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

➤ Identificar la relación que entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

➤ Identificar la relación que entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

➤ Identificar la relación que entre la dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

➤ Identificar la relación que existe entre la dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

El estudio es significativo porque brinda una base científica que explica cómo la gestión del talento humano incide directamente en el desempeño del personal de enfermería, componente esencial para garantizar la calidad de la atención en los hospitales de nivel III. Esto es relevante porque comprender la relación entre ambos factores en las actuales condiciones de sobrecarga y falta de personal permite fortalecer la práctica de enfermería desde un enfoque integral y humanizado.

El estudio contribuye a la disciplina ampliando el corpus teórico existente sobre la gestión del talento humano en enfermería integrando los conceptos de motivación, desarrollo y retención profesional. Se basa en la teoría del logro de objetivos de Imogen King, que establece que lograr resultados óptimos depende de la interacción efectiva entre el médico y el paciente a través de la comunicación, la participación y la toma de decisiones compartida. También se basa en la teoría del cuidado humano de Jean Watson, que enfatiza la empatía, el respeto y la conexión emocional como pilares del cuidado.

Con base en estas perspectivas, el estudio ofrece un marco teórico sólido que vincula la gestión eficaz del talento humano con la capacidad del personal de enfermería para brindar una atención segura, empática y orientada a resultados, promoviendo así el bienestar del paciente y del profesional.

1.3.2 Justificación Metodológica

Metodológicamente, la investigación es importante porque utiliza un enfoque **cuantitativo, correlacional y transversal**, que permite medir de forma objetiva la relación entre las variables de estudio. Es relevante porque emplea instrumentos validados con altos niveles de confiabilidad, garantizando la precisión de los resultados y su aplicabilidad en entornos similares.

Contribuye al campo científico al ofrecer un modelo metodológico replicable en futuras investigaciones sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en contextos de salud. Además, promueve el uso de métodos estadísticos rigurosos que fortalecen la validez interna y externa del estudio, proporcionando evidencia empírica útil para la toma de decisiones gerenciales y académicas en enfermería.

1.3.3 Justificación Práctica

La investigación es significativa porque aborda un problema real y actual que afecta directamente el desempeño del personal de enfermería y la calidad de los servicios hospitalarios. Es relevante porque sus hallazgos permitirán el desarrollo e implementación de estrategias de gestión del talento humano que mejoren el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Realiza aportes concretos al entorno institucional al ofrecer recomendaciones para mejorar la gestión hospitalaria, como programas de educación continua, reconocimiento profesional, liderazgo participativo y fortalecimiento del clima organizacional. Estas estrategias promoverán un ambiente de trabajo saludable, aumentarán la productividad y garantizarán una atención a la paciente segura, humanizada y de calidad.

En suma, los beneficios se reflejan en múltiples niveles: el personal de enfermería obtiene mejores condiciones de trabajo y desarrollo profesional; las instituciones optimizan su eficiencia y reputación; y la sociedad se beneficia con servicios de salud más equitativos, seguros y sostenibles.

1.4. Delimitación de la Investigación

1.4.1. Temporal

El estudio se llevará a cabo desde agosto de 2025 hasta diciembre de 2025.

1.4.2. Espacial

El estudio se llevará a cabo en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Av. Grau
800 LA Victoria Lima

1.4.3. Población o unidad de análisis. – Enfermeros que laboran en el servicio de Enfermería número 15, 16 y 17 del pabellón B este del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Pomaranik y Kludacz-Alessandri; (11), 2024, Polonia: cuyo objetivo fue “Investigar el impacto de prácticas de gestión del talento en el desempeño de empleados del sector salud público”. Se empleó un diseño cuantitativo, descriptivo correlacional con **558 empleados** en hospitales públicos. Los resultados mostraron que prácticas de atracción, desarrollo y evaluación de talento explican $\beta=0,246$ ($p<0,001$) del desempeño laboral, indicando una relación positiva fuerte. Se concluye que formalizar procesos de gestión del talento mejora significativamente el rendimiento del personal médico.

A Study on the Evaluation of the Effects of Talent Management Practices on Employee Performance in the Pharmaceutical Companies in Türkiye; (12), 2025, Turquía: cuyo objetivo fue “Evaluar cómo las prácticas de gestión del talento afectan el desempeño laboral en empresas farmacéuticas”. Diseño cuantitativo, encuesta y regresión aplicada con 112 participantes. Los resultados determinaron que los sub-dimensiones compromiso y retención explican conjuntamente 40,8 % de la varianza del desempeño ($p<0,001$). Se concluyó que, aunque todos los componentes del talento humano tienen efectos positivos, compromiso y retención tienen efectos moderados, pero más relevantes.

Akarsu & Öztürk; (13), 2023, Turquía: cuyo objetivo fue “Determinar el efecto de la gestión del talento sobre la motivación laboral y la confianza organizacional en enfermeras”. Se aplicó metodología cuantitativa, diseño correlacional, encuesta en todos los hospitales de salud pública y universitarios de Ankara con enfermeras como muestra. Resultados

mostraron que la percepción de gestión del talento fue moderada ($x=3,146$ sobre 5), la motivación laboral alta ($x=3,839$) y confianza organizacional algo superior al promedio ($x=3,566$); correlaciones positivas entre las tres dimensiones. Concluyen que mejores prácticas de talento impulsan motivación y confianza en el personal de enfermería.

Menoufia Nursing Journal (2024); (14), 2024, Egipto: cuyo objetivo fue “Evaluar programa de formación en gestión del talento para jefes de enfermería y su efecto en desempeño laboral”. Se usó grupo experimental/control con mediciones antes, después y seguimiento. Más del 96 % de los participantes lograron nivel alto de desempeño tras el programa; correlación significativa entre conocimientos de gestión del talento y evaluación de desempeño durante fases ($p=0,00$). Se concluyó que el programa mejora notablemente el desempeño laboral de jefes de enfermería.

Human-Resources for Health (2018); (15), 2018, África Subsahariana: cuyo objetivo fue “Revisar cómo prácticas de recursos humanos (incluyendo gestión del talento, motivación, empoderamiento) se relacionan con desempeño en hospitales de África Subsahariana”. Estudio sistemático que incluyó 57 estudios cuantitativos entre otros, mostrando que 76,6 % de los estudios encontraron que combinaciones de prácticas de RRHH mejoran resultados laborales; entre ellos desempeño y satisfacción del personal. Se concluyó que las intervenciones agrupadas en gestión del talento son efectivas en mejorar desempeño hospitalario y motivación del personal.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Paredes L; (16), 2020, Perú: cuyo objetivo fue “Investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales de nivel III de Lima”. Se aplicó una metodología cuantitativa, correlacional y transversal con una

muestra de **140 enfermeros**. Los resultados mostraron una correlación significativa ($r=0,61$; $p<0,05$) entre ambas variables, siendo más fuerte en la dimensión de desarrollo de personas. Se concluyó que el desarrollo profesional y la retención del personal contribuyen a mejorar en un **61%** el desempeño laboral del personal de enfermería.

García J, Torres L; (17), 2021, Perú: cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en unidades de cuidados críticos”. Se empleó un diseño cuantitativo, correlacional y transversal, siendo la muestra de **160 enfermeros** en hospitales de nivel III en Arequipa. Los resultados evidenciaron una correlación positiva elevada ($r=0,70$; $p<0,01$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se concluyó que los procesos de integración y capacitación explican el **70%** de la mejora en la eficiencia del personal asistencial.

Rodríguez M, Díaz A, Chávez P; (18), 2022, Perú: cuyo objetivo fue “Examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios de emergencia de un hospital de Lima”. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal, con **120 enfermeros** participantes. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano explicó el **52%** de la variabilidad del desempeño laboral ($R^2=0,52$; $p<0,001$). Se concluyó que las estrategias de motivación y retención del personal son factores esenciales para mantener un desempeño laboral óptimo en contextos de alta demanda.

López P, Sánchez R; (19), 2022, Perú: cuyo objetivo fue “Determinar el efecto de la capacitación continua en el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales peruanos”. Se aplicó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional con una muestra de **210 enfermeros**. Los resultados demostraron que la capacitación continua aumentó en

36% la probabilidad de un desempeño eficiente ($OR=1,36$; $IC95\%:1,12-1,65$; $p<0,05$). Se concluyó que la formación continua es un predictor significativo del rendimiento laboral en enfermería.

Hurtado Roque OJ; (20), 2023, Perú: cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en instituciones de salud de Lima Metropolitana”. Se utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal con una muestra de **98 enfermeros**. Los resultados mostraron una correlación positiva alta ($r=0,68$; $p<0,001$) entre ambas variables y un alfa de Cronbach de **0,94**, que evidencia alta confiabilidad del instrumento. Se concluyó que una gestión adecuada del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería.

2.2. BASES TEÓRICAS

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2016) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas implementadas por las organizaciones para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados con el objetivo de maximizar su rendimiento y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización (21).

Mondy y Martocchio (2016) describen la gestión del talento humano como un proceso sistemático que involucra la planificación, selección, desarrollo, evaluación, y retención del personal, con el propósito de mejorar la efectividad organizacional y promover un ambiente de trabajo positivo (22).

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

- 1. Proceso para Integrar a las Personas:** Según **Dessler (2017)**, este proceso incluye las actividades relacionadas con la selección y reclutamiento de nuevos empleados, asegurando que los candidatos elegidos se alineen con la cultura y los valores de la organización (23).
- 2. Proceso para Organizar a las Personas:** **Mathis y Jackson (2019)** describen este proceso como la asignación y distribución de roles y responsabilidades dentro de la organización, estructurando equipos y departamentos de manera que se optimicen las capacidades del personal para alcanzar los objetivos organizacionales (24).
- 3. Proceso para Recompensar a las Personas:** **Noe (2019)** define este proceso como las políticas y prácticas de compensación, que incluyen salarios, beneficios, y otros incentivos, diseñados para motivar y recompensar el desempeño positivo del personal (25).
- 4. Proceso para Desarrollar a las Personas:**

Armstrong (2017) señala que este proceso comprende programas de formación continua y capacitación, con el fin de fortalecer competencias y promover el crecimiento profesional (26).
- 5. Proceso para Retener a las Personas** Cascio (2019) refiere que la retención del personal se sustenta en estrategias como un clima laboral positivo, oportunidades de ascenso, beneficios competitivos y planes de carrera que reduzcan la rotación (27).
- 6. Proceso para Auditar a las Personas:** **Griffin (2020)** explica que este proceso implica la evaluación periódica del desempeño del personal, utilizando métricas y herramientas específicas para medir su contribución al logro de los objetivos organizacionales y detectar áreas de mejora (28)

Teoría de enfermería

La Variable independiente se sustenta en dos teorías:

1. **Teoría del Alcance de Metas de Imogene King:** Propone que la interacción enfermero–paciente debe orientarse hacia el logro de objetivos comunes, mediante comunicación efectiva y toma de decisiones compartida. Esta teoría explica cómo la gestión del talento humano fortalece la capacidad del personal para establecer relaciones terapéuticas, planificar cuidados y alcanzar metas de salud (29).
2. **Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson:** Plantea que el cuidado debe centrarse en la empatía, la conexión emocional y el respeto por la persona. Refuerza la importancia de contar con personal motivado y valorado, capaz de brindar cuidados integrales y humanizados (30).

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Conceptos de la Variable

1. **Campbell (2012)** define el desempeño laboral como el conjunto de comportamientos observables de un individuo que son relevantes para los objetivos de la organización, e incluyen tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado (31).
2. **Borman & Motowidlo (2014)** señalan que el desempeño laboral comprende tanto las tareas directamente vinculadas con la productividad como las conductas extra-rol que favorecen el clima organizacional y la eficacia colectiva (32).

Dimensiones del Desempeño Laboral

1. Calidad de Trabajo

Segal (2019) la define como la precisión, eficiencia y atención al detalle que demuestra un empleado en sus tareas, afectando directamente la satisfacción del cliente y los resultados organizacionales (33).

2. Responsabilidad

Boyatzis (2020) la describe como la capacidad de un trabajador para asumir las consecuencias de sus acciones y garantizar el cumplimiento de sus deberes, manteniendo la integridad en su desempeño (34).

3. Trabajo en Equipo

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2018) indican que esta dimensión implica la habilidad de los empleados para colaborar eficazmente, compartir información y fomentar un ambiente cooperativo, esencial para el éxito organizacional (35).

4. Compromiso Institucional

Meyer y Allen (1997) conceptualizan el compromiso organizacional como un vínculo psicológico entre el trabajador y la institución, que se refleja en lealtad, sentido de pertenencia y disposición para contribuir al logro de objetivos comunes (36).

Teoría de Enfermería:

La variable dependiente se sustenta en 2 teorías:

- 1. Virginia Henderson:** La teoría de las 14 necesidades básicas sostiene que un desempeño laboral eficaz del personal de enfermería se refleja en su capacidad para ayudar a cubrir estas necesidades en los pacientes (37).

- 2. Dorothea Orem:** Su teoría del autocuidado explica que el desempeño laboral del enfermero se mide por la capacidad de suplir o complementar las limitaciones del paciente en su autocuidado (38)

2.3. HIPOTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen- Lima 2025

HIPÓTESIS NULA

No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen- Lima 2025

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería

III. METODOLOGIA

3.1. Método de Investigación

Se utilizará un método hipotético-deductivo, que consiste en contrastar supuestos o hipótesis formuladas a partir de la teoría existente con la realidad empírica. Este método permite probar o refutar las hipótesis propuestas mediante la observación y análisis de los resultados, garantizando un proceso de investigación sistemático y riguroso. (39).

3.2. Enfoque de Investigación

Se utilizará un enfoque cuantitativo ya que las variables se medirán utilizando instrumentos estandarizados con datos expresados en valores numéricos. Este enfoque nos permite analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral utilizando métodos estadísticos que aseguren la objetividad, precisión y la capacidad de generalizar los resultados a contextos similares (40).

3.3. Tipo y diseño de Investigación:

La investigación será de naturaleza aplicada, ya que su objetivo es generar conocimiento orientado a resolver un problema específico: la relación de la gestión del talento humano con el desempeño del personal de enfermería. Los resultados obtenidos serán prácticamente aplicables y aportarán evidencia que sirva de base para mejorar la gestión del personal en el entorno hospitalario (41).

3.4. Diseño de Investigación:

El estudio tendrá un **diseño no experimental**, como aquel que observa las variables tal como ocurren en su contexto natural, sin manipulación deliberada del investigador (42).

El **corte será transversal**, procedimiento en el que los datos se obtienen en un solo momento temporal, permitiendo analizar relaciones o diferencias entre grupos (43).

El **nivel será correlacional**, puesto que el propósito central es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería (44).

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población:

El estudio tomará como población a 80 profesionales de enfermería que laboran en los Servicios N.º 15, 16 y 17 del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Este grupo fue elegido por compartir condiciones laborales semejantes, funciones asistenciales afines y una atención centrada en pacientes con diagnósticos de características similares, lo que permite contar con una muestra uniforme y representativa para el análisis de las variables planteadas

3.5.2 Criterios de inclusión

- Enfermeros dispuestos a participar firmando un consentimiento informado.
- Enfermeros que trabajan en los Servicios de Enfermería N.º.15, 16 y 17; pabellón B -HNGAI.
- Enfermeros de regímenes laborales: 276 (nombrados), CAS y 728 (plazo indeterminado)
- Enfermeros con más de 6 meses de servicio.

3.5.3 Criterios de exclusión

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

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Variable 2: **DESEMPEÑO LABORAL**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”	“Se refiere al conjunto de políticas y prácticas que permiten a las organizaciones atraer, desarrollar y retener a individuos talentosos, con el fin de optimizar su rendimiento y alinearlos con los objetivos estratégicos de la empresa”. Esto incluye procesos de selección, formación, desarrollo y compensación para maximizar el potencial de los empleados dentro de la organización. (21)	“Se refiere al conjunto de políticas y prácticas de un hospital en Lima nivel III, que permitirá integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener, y auditar al personal de Enfermería el cual se evaluará a través de un cuestionario” ⁽²⁰⁾	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “Proceso para integrar a las personas” ➤ “Procesos para organizar a las personas” ➤ “Procesos para recompensar a las personas” ➤ “Procesos para desarrollar a las personas” ➤ “Procesos para retener a las personas” ➤ “Procesos para auditar a las personas” 	<ul style="list-style-type: none"> • “Convocatoria” • “Perfil laboral” • “Educación” • “Inducción laboral” • “Modelo de trabajo” • “Trabajo en equipo” • “Reconocimiento de desempeño” • “Estímulo económico” • “Prestaciones y servicios” • “Capacitación” • “Desarrollo de personas” • “Desarrollo de habilidades” • “Ambiente laboral” • “Relaciones con los empleados” • “Higiene y seguridad” • “Monitoreo” • “Acompañamiento Evaluación” 	“Ordinal”	<p>“Ineficaz (42-97)”,</p> <p>“Medianamente eficaz (98-153)”</p> <p>“Eficaz (154-210)”</p>
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
“DESEMPEÑO LABORAL”	“Se define como el grado en que un empleado cumple con las expectativas y responsabilidades asignadas en su rol, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales”. Se evalúa tanto por la calidad y eficiencia del trabajo realizado como por el comportamiento proactivo y colaborativo dentro del equipo de trabajo. (48)	Se entiende como el grado en que el personal de Enfermería de un Hospital Nivel III cumplen con las expectativas y responsabilidades asignadas en su rol, “el cual será medido a través de un cuestionario que mide las dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional”. ⁽⁴⁷⁾	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “Calidad de trabajo” ➤ “Responsabilidad” ➤ “Trabajo en equipo” ➤ “Compromiso institucional” 	<ul style="list-style-type: none"> • “Capacidad minuciosa” • “Iniciativa laboral” • “Metodología coherente” • “Actuación con eficiencia y autonomía” • “Capacidad de solución de problemas” • “Capacidad de integración” • “Liderazgo de labores en conjunto” • “Nivel de compromiso” • “Asumir responsabilidades” 	“Ordinal”	<p>“Desempeño laboral deficiente (20 – 47 puntos)”</p> <p>“Desempeño laboral regular (48 -74 puntos)”</p> <p>“Desempeño laboral eficiente (75- 100 puntos)”</p>

3.7. Técnica

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO se utilizará la técnica de recolección de datos: La Encuesta

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL se utilizará la técnica de recolección de datos: La encuesta

La encuesta es un método de investigación que consiste en la aplicación de un conjunto de preguntas estandarizadas a una muestra representativa de una población, con el objetivo de obtener información específica sobre las características o actitudes de dicha población (45).

3.7.1. Instrumento 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el presente estudio se empleó como referencia el instrumento validado por Hurtado (2023), denominado Cuestionario de Gestión del Talento Humano (20), aplicado en Lima, Perú. Dicho instrumento fue utilizado en una investigación que evaluó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de nivel III de Lima Metropolitana.

El cuestionario está diseñado bajo el formato de escala tipo Likert y se compone de 42 ítems, distribuidos en seis dimensiones: integración del personal (ítems 1 al 8), organización del talento (9 al 16), recompensas laborales (17 al 23), desarrollo profesional (24 al 30), retención del personal (31 al 36) y auditoría del desempeño (37 al 42). Este instrumento permite valorar de manera integral las prácticas de gestión del talento humano en instituciones de salud.

La encuesta tiene una duración de 25 minutos.

Los valores consignados según la escala de Likert son: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Los niveles y rangos considerados son: Ineficaz de 42 a 97 puntos, Moderadamente eficaz de 98 a 153 puntos y eficaz de 154 a 210 puntos.

3.7.2 Instrumento 2: DESEMPEÑO LABORAL

Se ha tomado de referencia el instrumento que fue validado por Santiago “Cuestionario desempeño laboral” (46) en Lima Perú en el año 2023, usado en el estudio para determinar la relación existente de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud.

El instrumento es un cuestionario estructurado de tipo escala Likert que consta de 20 ítems que han sido agrupados en 4 Dimensiones: calidad del trabajo con 5 ítems (del 1 al 6), Responsabilidad con 5 ítems (del 6 al 10), trabajo en equipo con 5 ítems (del 11 al 15), Compromiso institucional con 5 ítems (del 16 al 20)

Duración: 25 min.

los valores consignados según la escala de Likert son: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.

La escala valorativa para la categorización de la variable: Gestión de Talento mala (20-47 puntos) Gestión de talento regular (48-74 puntos) Gestión de talento buena (75-100 puntos)

3.8. Validación

3.8.2.1 Instrumento 1: “Gestión del talento humano”

Se logro mediante la verificación de juicios de experto, que permitió aplicar la prueba Aiken, que alcanzó un 0,950, que el instrumento es viable

3.8.2.2. Instrumento2: “El cuestionario Desempeño Laboral”,

Fue validado por expertos que indicaron que el cuestionario presenta claridad, pertenencia y relevancia habiendo suficiencia y determinándolo como aplicable

3.8.3 Confiabilidad:

3.8.3.1 Instrumento 1: Gestión del Talento Humano

La confiabilidad del cuestionario correspondiente a la variable *Gestión del Talento Humano* fue verificada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado para medir la consistencia interna de los ítems. El análisis arrojó un valor de 0.947, lo que refleja un nivel de fiabilidad muy alto del instrumento utilizado (46).

3.8.3.2 Instrumento 2: Desempeño Laboral

En cuanto al cuestionario que evalúa la variable *Desempeño Laboral*, la prueba de confiabilidad basada en el Alfa de Cronbach mostró un coeficiente de 0.847, indicador de una consistencia interna elevada. Por lo tanto, se concluye que el instrumento presenta una alta estabilidad y precisión en sus mediciones (47).

3.9.1 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se llevará a cabo con la aprobación del Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la jefatura del área de capacitación Investigación y docencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen y el consentimiento informado de la

población muestral respetando el aspecto ético que rige la investigación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Una vez obtenida la autorización se procederá a aplicar los instrumentos sobre Gestión del Talento Humano y el desempeño Laboral de los Enfermeros del Servicio de Enfermería N° 16 Cuidado del Adulto y Oncología 3 B – Este de manera presencial.

3.9.2 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para procesamiento de información y análisis de datos:

- Los cuestionarios estarán codificados.
- Las respuestas del instrumento se ingresarán en la base de datos.
- El análisis estadístico se realizará utilizando Programa Excel y Power BI.
- El análisis estadístico de los datos se realizará utilizando Métodos descriptivos y frecuencias expresadas en porcentaje.
- Los datos obtenidos serán analizados estadísticamente dependiendo de su distribución mediante pruebas estadísticas paramétricas (correlación de Pearson) o no paramétrico (Correlación Rho de Spearman).

3.10. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación se adherirá estrictamente a los principios éticos básicos que rigen toda investigación que involucre participación humana: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

El principio de autonomía garantiza el respeto a la libertad de decisión de cada participante y asegura que su cooperación sea completamente voluntaria tras una explicación clara de los objetivos, riesgos y beneficios de la investigación, de acuerdo

con este principio, se solicitará el consentimiento informado para que cada enfermera pueda decidir libremente sobre su participación.

El principio de beneficencia prevé esforzarse por lograr el bienestar de los participantes y maximizar los posibles beneficios del estudio promoviendo el desarrollo profesional del personal de enfermería y la mejora de la gestión hospitalaria.

El principio de no maleficencia impone la obligación de no causar daño físico, psicológico o emocional a los participantes, garantizando que los procedimientos utilizados no causen daño personal o profesional.

Finalmente, el principio de justicia garantiza un trato igualitario a todos los participantes sin discriminación alguna y un uso responsable de la información recopilada. Se mantendrá el anonimato de los encuestados y la confidencialidad de los datos y serán utilizados únicamente con fines académicos y científicos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2025			
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Identificación del problema				
Revisión bibliográfica				
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema				
Elaboración de los objetivos (generales y específicos)				
Elaboración de justificación (teórica, metodológica y práctica)				
Elaboración de la delimitación de la investigación (temporal, espacial y recursos)				
Elaboración del marco teórico (antecedentes, bases teóricas de las variables)				
Elaboración de la hipótesis (general y específicos)				
Elaboración de la metodología (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación).				
Elaboración de la población. Muestra y muestreo.				
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de				

datos (validación y confiabilidad)							
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.							
Elaboración de aspectos éticos.							
Elaboración de aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)							
Elaboración de las referencias según Vancouver,							
Elaboración de los anexos.							
Revisión final del proyecto.							
Aprobación del proyecto.							
Aplicación del trabajo en el campo.							
Sustentación							

LEYENDA	Actividades cumplidas		Actividades por cumplir	
----------------	-----------------------	--	-------------------------	--

4.2. PRESUPUESTO

TABLA. Presupuesto detallado:

RECURSO	RUBRO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTOS (S/.)	
				unitario	total
SERVICIOS	Tipeo	Hoja	500	1.00	500
	Internet	Horas	720	2.00	1440
	Encuadernación	unidad	06	40.00	240
	Viáticos	unidad	60	7.00	420
	Movilidad	unidad	180	3.00	540
	otros				300
	Sub total				3440
MATERIAL	Papel bond	Millar	01	30.00	30
	Lapiceros	Unidad	12	2.00	24
	Archivadores	unidad	05	5.00	25
	Memoria USB	unidad	01	50.00	50
	Otros				200
	subtotal				329

TABLA. Presupuesto total

N°	ITEM	COSTO (S/.)
1	Servicios	3440
2	Recursos materiales	329
	Total presupuesto	3769

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. World Health Organization. State of the World's Nursing 2020 [Internet]. Geneva: WHO; 2020. [citado el 10 setiembre 2025] Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/331673>
2. Organización Panamericana de la Salud. Recursos humanos para la salud [Internet]. OPS; 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/recursos-humanos-para-salud>
3. UNICEF. Informe sobre salud materno-infantil y personal de enfermería. UNICEF; 2021.
4. World Health Organization. Situación de la enfermería en el mundo [Internet]. WHO; 2020. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>
5. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. Hum Resour Health. 2020;18(1):41.
6. Consejo General de Enfermería. Informe sobre condiciones laborales del personal de enfermería en España. CGE; 2022.
7. Silva R, Oliveira M. Condiciones laborales del personal de enfermería en Brasil. Rev Latinoam Enferm. 2021;29:e3456.
8. Ministerio de Salud del Perú. Informe Anual de Recursos Humanos en Salud. MINSAL; 2023.
9. Superintendencia Nacional de Salud. Reporte de quejas hospitalarias. SUSALUD; 2023.
10. Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Informe de Gestión 2023. Lima: HNAL; 2023.
11. Pomaranik W, Kludacz-Alessandri M. Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in Poland: an empirical study using structural equation modelling. BMC Health Serv Res [Internet]. 2024;24(1667):[citado 13 oct 2025]. Disponible en:

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-024-12169-4>
BioMed Central

12. A Study on the Evaluation of the Effects of Talent Management Practices on Employee Performance in the Pharmaceutical Companies in Türkiye [Internet]. 2025 [citado 13 oct 2025];112 participantes. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40746194/> PubMed
13. Akarsu S, Öztürk CZ. The Effect Of Talent Management On Nurses' Perceptions Of Work Motivation And Organizational Trust [Internet]. 2023 [citado 13 oct 2025];nurses en hospitales de Ankara. Disponible en: <https://doi.org/10.31201/ijhmt.1259552> DergiPark
14. The Effect of A Talent Management Training Program for Nursing Managers on their Job Performance [Internet]. Menoufia Nursing Journal. 2024 [citado 13 oct 2025];jefes de enfermería en Egipto. Disponible en: https://hijnrp.journals.ekb.eg/article_423021_b1db706fce4e2df7bccbd69ec3e0a008.pdf Menoufia Nursing Journal
15. Zulfiqar U, de Souza Filho CH & Gabbay MHC. Human resource management practices and performance outcomes in Sub-Saharan Africa: systematic literature review [Internet]. 2018 [citado 13 oct 2025];57 estudios cuantitativos incluidos. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-018-0298-4>
16. Paredes L. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales de nivel III de Lima [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53788>
17. García J, Torres L. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en unidades de cuidados críticos de Arequipa [tesis en Internet]. Arequipa: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64619>
18. Rodríguez M, Díaz A, Chávez P. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en servicios de emergencia de un hospital de Lima [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84132>

19. López P, Sánchez R. Capacitación continua y desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales del Perú [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91275>
20. Hurtado Roque OJ. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en instituciones de salud de Lima Metropolitana [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137574>
21. Chiavenato I. Gestão de Pessoas [Internet]. 4th ed. São Paulo: McGraw-Hill; 2016 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.mheducation.com.br/gestao-de-pessoas-4-edicao-iachiavenato>
22. Mondy RW, Martocchio JJ. Human Resource Management [Internet]. 14th ed. Boston: Pearson; 2016 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.pearson.com/store/p/human-resource-management/P100000077428/9780133848809>
23. Dessler G. Human Resource Management [Internet]. 15th ed. Upper Saddle River: Pearson Education; 2017 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.pearson.com/store/p/human-resource-management/P100001173149/9780134740218>
24. Mathis RL, Jackson JH. Human Resource Management: Essential Perspectives [Internet]. 8th ed. Boston: Cengage Learning; 2019 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.cengage.com/c/human-resource-management-essential-perspectives-8e-mathis/9780357033845/>
25. Noe RA. Employee Training and Development [Internet]. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education; 2019 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.mheducation.com/highered/product/employee-training-development-noe/M9781260140897.html>
26. Armstrong M. Armstrong's handbook of human resource management practice [Internet]. 14th ed. London: Kogan Page; 2017 [citado 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.koganpage.com/product/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9780749476823>
27. Cascio W. Managing human resources: productivity, quality of work life, profits [Internet]. 10th ed. New York: McGraw-Hill; 2019 [citado 13 oct 2024]. Disponible

- en: <https://www.mheducation.com/highered/product/managing-human-resources-cascio/M9781260030952.html>
28. Griffin RW. Fundamentals of Management [Internet]. 9th ed. Boston: Cengage Learning; 2020 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.cengage.com/c/fundamentals-of-management-9e-griffin/9780357696118>
 29. King IM. A theory for nursing: systems, concepts, process. New York: John Wiley & Sons; 1981.
 30. Watson J. Caring science as sacred science. Philadelphia: F.A. Davis; 2005.
 31. Campbell JP. Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century. In: Ilgen DR, Pulakos ED, editors. The changing nature of performance. San Francisco: Jossey-Bass; 2012. p. 399-429.
 32. Borman WC, Motowidlo SJ. Organizational citizenship behavior and contextual performance. Hum Perform [Internet]. 2014;10(2):67-77. Disponible en: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
 33. Segal J. Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines [Internet]. 7th ed. London: Kogan Page; 2019 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en:
 34. Boyatzis RE. The Effective Manager: A Model of High Performance [Internet]. 2nd ed. New York: Wiley; 2020 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.wiley.com/en-us/The+Effective+Manager%2C+2nd+Edition-p-9781118657658>
 35. Ivancevich JM, Konopaske R, Matteson MT. Organizational Behavior and Management [Internet]. 11th ed. New York: McGraw-Hill Education; 2018 [citado el 13 oct 2024]. Disponible en: <https://www.mheducation.com/highered/product/organizational-behavior-management-ivancevich-konopaske/9781259732641.html>
 36. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resour Manage Rev [Internet]. 1997;1(1):61-89. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90003-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90003-3)
 37. Henderson V. The nature of nursing: reflections after 25 years. New York: National League for Nursing Press; 1991.
 38. Orem DE. Nursing: concepts of practice. 6th ed. St. Louis: Mosby; 2001.

39. Popper KR. La lógica de la investigación científica [Internet]. Madrid: Tecnos; 2002 [citado el 13 oct 2025]. Disponible en: <https://raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf> Raúl Aragon
40. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 7ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2018 [citado el 13 oct 2025]. Disponible en: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf Api Periodico Jalisco
41. Bernal C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá: Pearson Educación; 2016.
42. Sampieri Hernández J, Fernández Collado C. *Fundamentos de investigación científica* [Internet]. 2ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2021 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: <https://www.mheducation.com.mx/fundamentos-de-investigacion-cientifica-2ed.html>
43. Bisquerra R. *Metodología de la investigación educativa*. Versión parcial en Academia.edu: https://www.academia.edu/36453994/RAFAEL_BISQUERRA_ALZINA_Coordinador_Academia
44. Kerlinger FN, Lee HB. *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales* [Internet]. 4ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2002 [citado 13 oct 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/35870574/Investigaci%C3%B3n_del_comportamiento_M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n_en_ciencias_sociales_Kerlinger_y_Le
e

45. Arias F. *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Versión digital (6ª edición) en Scribd:
<https://es.scribd.com/document/256138171/El-Proyecto-de-Investigacion-Fidias-Arias-2012-6a-Edicion>
46. Santiago Quispe A. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de emergencia de un hospital de Essalud [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 13 oct 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136432>
47. Robbins SP, Judge TA. *Comportamiento organizacional* [Internet]. 18ª ed. México: Pearson Educación; 2021 [citado 13 oct 2025]. Disponible en:
<https://www.pearson.com>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿"Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital nivel III de Lima - 2025"?"</p>	<p>GENERAL</p> <p>"Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería."</p>	<p>GENERAL</p> <p>"H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III Lima 2025"</p> <p>"H0.No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III - Lima 2025"</p>	<p>"VI GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>VI1 Proceso para integrar a las personas</p> <p>VI Procesos para organizar a las personas</p> <p>VI3 Procesos para recompensar a las personas</p> <p>VI4 Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>VI5 Procesos para retener a las personas</p> <p>VI6 Procesos para auditar a las personas"</p>	<p>"MÉTODO: Hipotético – Deductivo"</p> <p>"ENFOQUE: Cuantitativo"</p> <p>"TIPO DE INVESTIGACIÓN. Aplicada2</p> <p>"DISEÑO: observacional, descriptivo trasversal, Correlacional no experimental."</p> <p>"POBLACIÓN Y MUESTRA: La muestra será de 80 personal asistencial de enfermería"</p> <p>"muestreo probabilístico por conveniencia."</p> <p>"INSTRUMENTOS: La variable: "Gestión del Talento humano", se medirá mediante el Cuestionario"</p> <p>"Para medir la variable: "desempeño laboral del profesional de Enfermería", será el cuestionario"</p> <p>"Como técnica de recolección de datos será la encuesta "</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>"1.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p> <p>2.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p> <p>3.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p> <p>4.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p> <p>5.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p> <p>6.¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano en su dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería?"</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>"1.Identificar la relación que entre la dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>2.Identificar la relación que entre la dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>3.Identificar la relación que entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>4 Identificar la relación que entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>5. Identificar r la relación que entre la dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>6. Identificar la relación que entre la dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería"</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>"H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para integrar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>H2 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para organizar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>H3 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>H4 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>H5 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para retener a las personas y el desempeño del personal de Enfermería</p> <p>H6 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión procesos para auditar a las personas y el desempeño del personal de Enfermería"</p>	<p>"VD DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</p> <p>VD1 Calidad de trabajo</p> <p>VD2 Responsabilidad</p> <p>VD3 Trabajo en equipo</p> <p>VD4 Compromiso institucional"</p>	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento Variable 1: CUESTIONARIO “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

I. Introducción:

Estimado (a) Enfermero (o); El objetivo de este formulario es obtener información sobre la gestión del talento humano en enfermería. En este sentido, se debe responder con sinceridad a tal propuesta. Le agradecemos de antemano su cooperación y garantizamos que la información que proporcione es anónima y estrictamente confidencial.

II. Datos Generales:

Fecha	Hora de inicio		Hora final	
1.Edad				
2.Sexo	Masculino		Femenino	
3.Tiempo de servicio				
4. trabaja en otra institución	si		no	

III. Instrucciones:

A continuación, le presentamos una serie de preguntas que debe responder con veracidad y según tu experiencia marcando con una cruz (x) el número que representa la frecuencia con la que suele tener estas manifestaciones. Para esto, al lado derecho de cada afirmación hay opciones que tiene que marcar según su opinión, puede marcar solo una alternativa donde:

1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre

ITEM							
------	--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS		1	2	3	4	5
1	Considera usted que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante de su puesto					
2	Considera usted que el área de recursos humanos da la importancia a reclutar personal con talento					
3	Considera usted que los tiempos establecidos en los procesos para la captación de los recursos humanos se cumplen de manera ordenada y justa					
4	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido					
5	Considera usted que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas					
6	Considera usted que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección del personal idóneo					
7	Considera usted que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)					
8	Considera usted que el proceso de su contratación fue ágil y rápida.					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS						
9	Considera usted que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.					
10	Considera usted que as u ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.					
11	Considera usted que a su ingreso se le asignó un tutor durante su periodo de inducción.					
12	Considera usted que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral.					

13	Considera usted que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera.					
14	Considera usted que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo.					
15	Considera usted que en su servicio se distribuye la carga de trabajo de forma equitativa.					
16	Considera usted que en su servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal (escucha activa, no juzgar, evitar generalizaciones, ser preciso, cuidar la comunicación no verbal, etc.) para organizar el trabajo.					
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS						
17	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.					
18	Considera usted que en su servicio se cuenta con una política de reconocimiento para el buen desempeño.					
19	Considera usted que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.					
20	Considera usted que los salarios son justos y equitativos.					
21	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado a su esfuerzo laboral.					
22	Considera usted estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc.) que brinda la institución.					
23	Considera usted estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral.					
DIMENSION 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS						

24	“Considera Ud. Que existe un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de su servicio.”					
25	“Considera Ud. Que el área fomente la capacitación continua del personal.”					
26	“Considera Ud. Que la institución desarrolla cursos de actualización.”					
27	“Considera Ud. Que el área utiliza el método del coaching, tutoría o mentoring para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.”					
28	“Considera Ud. Que se realizan ‘procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.”					
29	“Considera Ud. Que se desarrolla las habilidades sociales (expresar opiniones, pedir ayuda, decir no, empatía, respeto, evitar conflictos, etc.) como medio del trabajo cooperativo.”					
30	“Considera Ud. Que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.”					
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS						
31	“Considera Ud. que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente.”					
32	“Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).”					
33	“Considera Ud. que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades,”					
34	“Considera Ud. que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable.”					
35	“Considera Ud. que la evaluación de salud ocupacional en su institución es la adecuada.”					
36	“Considera Ud. que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.”					
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS						

37	“Considera Ud. que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales.”					
38	“Considera Ud. que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados.”					
39	“Considera Ud. que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo.”					
40	“Considera Ud. que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.”					
41	“Considera Ud. que su desempeño es evaluado periódicamente.”					
42	“Considera Ud. que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento.”					

Instrumento de la variable 2: CUESTIONARIO "DESEMPEÑO LABORAL"

Introducción: Buenos días colega, soy la Licenciada Deysi Revilla Munayco. egresada de la Universidad Norbert Wiener con especialización en Enfermería y Gestión de Servicios de Salud, estoy realizando un estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de enfermería en un hospital Nivel III de Lima.

Estimado (a) colega, responda este cuestionario con sinceridad y seleccione el modo de trabajo con una "X".

ITEM	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Dimensión: Calidad del trabajo					
1. "Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud, seriedad, claridad y utilidad de las tareas encomendadas."					
2. "Produce o realiza un trabajo metódico y ordenado."					
3. "Se considera satisfecho con la exactitud con que realiza sus labores."					
4. "Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo."					
5. "Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo."					
Dimensión: Responsabilidad					

6. “Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.”					
7. “Demuestra respeto a sus superiores, compañeros de trabajo y demás colaboradores.”					
8. “Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Hospital.”					
9. “Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.”					
10. “Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.”					
Dimensión: Trabajo en equipo					
11. “Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.”					
12. “Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo.”					
13. “Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.”					
14. “Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.”					
15. “Informa y consulta oportunamente al director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.”					
Dimensión: Compromiso institucional					

16. "Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas."					
17. "Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos."					
18. "Cuando realiza sus labores se siente comprometido con la institución."					
19. "Cuando falta personal usted se presenta de forma voluntaria para algún apoyo."					
20. "Usted se preocupa por la imagen del Hospital".					

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “**Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería En Un Hospital Nivel III De Lima -2025**” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Revilla Munayco Deysi.

Título del Proyecto: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de un hospital Nivel III en un hospital de Lima-2025

Propósito del estudio: Identificar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de un hospital Nivel III en un hospital de Lima-2025

Participantes: personal de enfermería que labora en los servicios de medicina de un hospital de Lima.

Participación: si

Beneficios para participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneraciones por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto del Investigador: Celular 957566996 Email: deysirevilla4@gmail.com

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Participante

Nombres:

DNI:

Firma:

Investigador

Nombres:

DNI:

Firma:




20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 18% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	2%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	1%
5	Internet	repositorio.une.edu.pe	1%
6	Trabajos entregados	Submitted on 1690995427103	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-04	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-16	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-19	<1%