Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería de un hospital de Lima 2025

Para optar el Título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Suaña Aguilar, Giannina Jacqueline

Asesora: Dra. Valentín Santos, Efigenia Celeste

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2793-6530

Lima – Perú

2026

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

Yo, **SUAÑA AGUILAR, GIANNINA JACQUELINE,** egresado de la Dirección de Posgrado y Segundas Especialidades, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería,** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2025"**

" Asesorado por el docente: Valentin Santos Efigenia Celeste DNI 10029115 ORCID 0000-0003-27936530 tiene un índice de similitud de (20) (Veinte) % con código **oid: :** 14912:625422120 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
Giannina Jacqueline Suaña Aguilar
DNI: 40288324



Firma de asesor
Efigenia Celeste Valentin Santos
DNI: 10029115

Lima, 16 de septiembre del 2026

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

El proyecto de investigación del **Giannina Jacqueline Suaña Aguilar** muestra un 20% de similitud total, con un 7 % correspondiente a fuentes primarias.
Se justifica este resultado, explicando:

•1% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
•El otro 1% corresponde a las hipótesis y el diseño metodológico que se redactaron utilizando plantillas estándar para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 5%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente
Dra. Valentin Santos Efigenia Celeste

AGRADECIMIENTO

A los docentes, que me brindaron sus conocimientos, por su amplia experiencia y precisión de hacer la investigación un arte para enfermería, y así poder dejar evidencia científica en nuestra profesión.

DEDICATORIA

Querido Nil e hijos Delpiero, Fabrizzio y Zoe, gracias por su motivación y mirada de admiración que percibo, eso me mantiene siempre firme para lograr cada meta propuesta.

Resumen

Introducción: Gerenciar el talento humano de enfermería, implica el conocimiento de estrategias para que los enfermeros logren los mejores resultados de salud en los pacientes, mientras sienten que en su ejercicio potencian su más alto nivel de desarrollo y satisfacción profesional; pero la falta de estrategias efectivas en la gestión del talento humano puede generar consecuencias negativas al afrontar una serie de dificultades para asumir sus funciones, comprometiendo la calidad de la atención al paciente (7,9).

Objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Metodología: El estudio empleará el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, el tipo de estudio será aplicada con diseño observacional, descriptivo, nivel correlacional, prospectivo y corte transversal. La población de análisis estará constituida por personal de enfermería, siendo un total de 50 que laboran en el Servicio de Cuidados Neuroquirúrgicos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Se emplearán dos cuestionarios "Gestión del talento humano" constituido por 17 ítems y "Desempeño laboral" constituido por 20 ítems.

Los datos recolectados serán analizados usando el software estadístico SPSS versión 27 y se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de utilizar la correlación de Spearman, así como la prueba de Chi cuadrada.

Palabras clave: Gestión del talento, desempeño laboral y personal de enfermería.

Abstract

Introduction: Managing nursing human talent implies the knowledge of strategies for nurses to achieve the best health results in patients, while feeling that in their practice they enhance their highest level of development and professional satisfaction; but the lack of effective strategies in the management of human talent can generate negative consequences when facing a series of difficulties to assume their functions. compromising the quality of patient care (7,9).

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

Methodology: The study will use the hypothetical deductive method, with a quantitative approach, the type of study will be applied with observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional design. The analysis population will be made up of nursing personnel, with a total of 50 working in the Neurosurgical Care Service of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital. Two questionnaires will be used: "Human talent management", consisting of 17 items, and "Work performance", consisting of 20 items.

The data collected will be analyzed using the statistical software SPSS version 27 and the Kolmogorov-Smirnov normality test will be applied, in order to use the Spearman correlation, as well as the Chi-square test.

Keywords: Talent management, job performance and nursing staff.

i. Agradecimiento
ii. Dedicatoria
iii. Resumen
iv. Abstract
v. Indice

INDICE

1. Contextualización del problema

1.1 Planteamiento del Problema 9

1.2 Formulación del Problema 11

a. Problema General.....11

b. Problemas específicos.....11

1.3 Justificación 11

a. Justificación Teórica 11

b. Justificación Metodológica 11

c. Justificación Práctica. 12

1.4 Objetivos General y Específicos 12

a. Objetivo General 12

b. Objetivos Específicos 12

1.5 Hipótesis.....12

a. Hipótesis General 12

b. Hipótesis Específicas.....13

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes 13

2.2 Bases Teóricas 17

2.3 Definiciones……21

3. Metodología

3.1 Enfoque de Investigación. 22

3.2 Tipo de investigación. 21

3.3 Diseño de investigación 23

3.4 Población y criterios de selección 23

3.5 Muestra 23

3.6 Variables 24

3.7 Procedimientos y Técnicas 26

3.8 Plan de análisis. 26

3.9 Aspectos éticos y de integridad científica 27

4. **Recursos y presupuestos** 28

5. Cronograma de actividades 29

6. Referencias 30

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

1. **Autor**
   1.1. Nombres y apellidos: Giannina Jacqueline Suaña Aguilar
   1.2. Correo electrónico: a2024803280@uwiener.edu.pe
2. **Docente / Asesor**
   2.1. Nombres y apellidos: Efigenia Celeste Valentín Santos
3. **Facultad y Programa Académico:**
   3.1. Facultad: Ciencias de la Salud
   3.2. Programa Académico: Enfermería
4. **Línea y sublínea de investigación**
   4.1. Línea: Innovación en salud integral y gestión sanitaria para la mejora de la calidad y equidad en la atención.
   4.2.Sublínea: Gestión del talento en el personal de enfermería.
5. **Institución en la que se ejecutará el proyecto**
   Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen
6. **Título del proyecto**[1]
   Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III - Lima 2025.

1. Contextualización del problema

1.1 Planteamiento problema:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señalan que el personal de enfermería trabaja en la primera línea de prestación de servicios y desempeña un papel importante en la atención centrada en las personas y las comunidades. En muchos países, son líderes o miembros clave de equipos de salud multidisciplinarios e interdisciplinarios. Prestan una amplia gama de servicios en todos los niveles del sistema de atención de la salud (1).

En una organización sanitaria, la gestión de los recursos humanos es fundamental para el adecuado desempeño del centro hospitalario, dado que un 60 % del recurso humano son enfermeros, por tanto, las direcciones de enfermería son importantes. En enfermería, la gestión de recursos humanos debe contener una perspectiva interdisciplinaria y laborar en grupo, por la cual es importante que el personal se involucre en el entorno jurídico, expertos en su labor y gestores enfermeros (2).

A nivel mundial las empresas van adoptando cambios de acuerdo a las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización (3).

El desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo una herramienta para el crecimiento de las empresas ya que este ayuda establecer estrategias y afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua y ser más competitivas (4).

A nivel hospitalario, Perú tiene un cuadro similar con el personal de enfermería en gestión y desempeño del talento, porque invierten en recursos de la persona para el mejoramiento de la atención, pero a pesar de sus esfuerzos, los usuarios reportan insatisfacción por la ineficiencia del personal causadas por la falta de planificación y dirección, diferentes sistemas de trabajo del personal, diferentes compensaciones de personal para servidores (5).

Cabe mencionar que nuestro país no cuenta con estabilidad laboral dado los diversos tipos de contratos en el sistema de salud: CAS 23.35% y el 6.2% como terceros. En muchos servicios se encuentra que la ratio enfermera paciente no es acorde a las funciones que realizan en los servicios; encontrándose que atienden hasta 14 pacientes por enfermera en las áreas de hospitalización lo que refleja que existe una escasez de recursos humano, disminuyendo la calidad del cuidado (6).

Bajo este escenario, gerenciar el talento humano de enfermería, implica el conocimiento de estrategias para propiciar la ejecución de acciones que permitan que los enfermeros logren los mejores resultados de salud en los pacientes, mientras sienten que en su ejercicio potencian su más alto nivel de desarrollo y satisfacción personal y profesional; desempeño que se cimenta en el sufrimiento humano de quien responde desde todas sus dimensiones humanas al proceso de recuperación o conservación de la salud y en ocasiones preservación de la vida misma, todo ello, dentro del ámbito organizacional, con todo lo que esto implica (7).

El Hospital Nacional Guillermo Almenara, es una institución III-2 y es centro de referencia a nivel nacional, brinda atención altamente especializada con calidez y calidad; sin embargo, por la alta demanda de casos complejos, los profesionales de salud, se sienten agobiados o cansados; y con frecuencia se observa que existe un grado de ausentismo laboral, implicando mayor carga laboral, con desgaste para el profesional que ocasiona insatisfacción en el servicio (8).

Por todo lo anteriormente expuesto, la falta de estrategias efectivas en la gestión del talento humano puede generar consecuencias negativas en el profesional de enfermería, quienes deben afrontar una serie de dificultades para asumir sus funciones, en consecuencia, un desempeño laboral deficiente. Estos problemas no solo afectan el bienestar de los profesionales de enfermería, sino que también comprometen la calidad de la atención al paciente (9). Por tanto, es indispensable determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

El presente proyecto de Investigación pretende aportar la relevancia de la gestión del talento humano en el ámbito gerencial en relación con el desempeño laboral del personal de enfermería, lo cual es fundamental, ya que son el primer punto de contacto en la atención al paciente y desempeñan un papel vital en el proceso de recuperación (10).Se debe delimitar claramente el problema de investigación, especificando la situación que se abordará, las causas que la generan y las

consecuencias de no intervenir adecuadamente. El problema debe estar bien definido y justificado dentro de un contexto teórico y práctico, y debe tener relevancia social, identificando cómo su resolución puede generar un cambio positivo en la sociedad.

1.2 Formulación de problema:

a. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025?

b. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo se relacional la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3 Justificación:

a. Teórica. – Las contribuciones de la Teoría de Gestión del Talento Humano, con el teorista: Peter Cappelli se basan en la necesidad de mejorar los procesos de contratación y el desarrollo del talento interno; la planificación de la fuerza laboral ha investigado cómo las organizaciones deben anticipar y planificar sus necesidades de talento a largo plazo, enfatizando la importancia de una planificación proactiva en lugar de reactiva.

La Teoría del Desempeño Laboral, con el teorista: James Peter Campbell, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, que formula estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos; sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos.

b. Metodológica. – La investigación aplicada se centra en la resolución de problemas en un contexto determinado y utilizar el método hipotético deductivo, permitirá realizar aseveraciones en calidad de hipótesis, así como comprobarlas o refutarlas, deduciendo de ellas conclusiones que confrontaremos con los hechos; mediante el enfoque cuantitativo con diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal, mediante el uso de los instrumentos Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

c. Práctica. - Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería es importante para identificar áreas de mejora en la seguridad del paciente y desarrollar estrategias efectivas, favoreciendo la empatía del personal de enfermería con el paciente y familiar durante su desempeño laboral.

Comprender esta relación permitirá a los administradores de hospitales diseñar políticas que fomenten un ambiente laboral positivo, mejoren la satisfacción del usuario interno y externo, por consiguiente, eleven la calidad de atención al paciente. La presente investigación es fundamental para abordar los desafíos actuales en el ámbito de la salud, no solo contribuirá a mejorar el ambiente laboral y la calidad de la atención, sino que también proporcionará un marco para futuras investigaciones en el campo de la enfermería y la gestión de recursos humanos en salud. Como por ejemplo medir si el personal de enfermería gestiona adecuadamente su tiempo laboral, así como medir adherencia a las prácticas de seguridad del paciente.

1.4 Objetivo general y específicos:

a. Objetivo General

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

b. Objetivos Específicos

- Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.5 Hipótesis:

a. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025.

b. Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025.

c. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

d. Comprobación de la hipótesis

La prueba de Chi Cuadrado se aplica con la finalidad de identificar la relatividad entre las variables de estudio.

Fórmula: $$x2 = \Sigma \frac{(f0 - fe)2}{fe}$$

Donde:

$x2$: Chi cuadrado

Σ: Sumatoria

$f0$: Frecuencia observada

fe : Frecuencia esperada

Criterios de aceptación del Chi Cuadrado

- Si el valor de significancia $p < 0.05$ se acepta la hipótesis.
- Si el valor de significancia $p > 0.05$, se rechaza la hipótesis.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes:

a. Antecedentes Internacionales:

Cueva (11), en su investigación del 2023 en Ecuador, tuvo como objetivo "Determinar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A. de Riobamba". Su método fue descriptivo. hipotético y deductivo mediante la observación de los

fenómenos de estudio, se aplicó encuesta a 37 participantes; los resultados muestran que el 46% considera que casi nunca el modelo de Gestión de Talento Humano ayuda a perfeccionar el desempeño laboral, el 35% manifiesta que nunca, un 8% indican que a veces, un 5% menciona casi siempre y otro 5% menciona que siempre. Concluye que el valor de significancia de $p<0,05$ rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna "La gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ S.A. Riobamba".

Moreno (12), en su investigación del 2021 en Guayaquil, con el objetivo de "Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020". Utilizó el método cuantitativo de tipo básico y diseño descriptivo correlacional; con la técnica de encuesta aplicando cuestionario a 71 personas. Los resultados en relación a la gestión del talento humano señalan que un 53,52% valoró de regular, un 40,85% que fue buena y un 5,63% que fue mala; y en relación al desempeño laboral el 59% expresó un nivel regular, un 34% en nivel bueno y 7% en nivel malo. En conclusión, se valoró la efectividad de una correlación positiva moderada entre variables; además una significancia de ($p<0,05$), aceptándose la hipótesis alterna.

Dzimbiri y Molefi (13), en su investigación del 2021 en Malawi, tuvo como objetivo: "Determinar el impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras tituladas en los hospitales públicos de Malawi". Utiliza el método cuantitativo mediante una encuesta transversal, se aplicó 2 cuestionarios a 834 enfermeras. Los resultados reflejan que las prácticas de gestión del talento no contribuyen a la satisfacción laboral de las enfermeras en los hospitales públicos de Malawi. El análisis de regresión indicó que los predictores más eficaces de la satisfacción laboral son dotación de personal, desarrollo del talento y distribución del talento. Se concluye que la gestión deficiente del talento puede reducir la satisfacción laboral de los empleados.

Araujo et al (14), en su investigación del 2021 en Colombia, planteó el objetivo de determinar los factores más frecuentes al reportar eventos adversos (EA) y sus implicaciones para la gestión del talento humano (GTH) en el contexto hospitalario Latinoamericano. Su metodología fue revisión sistemática de artículos publicados

entre los años 2009 y 2019, en las bases de datos: BVS, Dialnet, DOAJ, LILACS, MedlinePlus, PubMed, SciELO, ScienceDirect, Redalyc y EBSCOhost. El resultado luego de analizar 41 artículos donde se identificó factores de riesgo y protectores relacionados con la ocurrencia de EA, se agruparon en tres categorías: referidas al paciente, la organización y al personal sanitario. Concluye que los EA afectan el sistema de salud, sus causas se relacionan tanto con la organización como con el desempeño del personal de salud e inclusive con el actuar del mismo paciente y su familia.

Diaz et al (15) en su investigación del 2021 en Ecuador, tuvo el objetivo de analizar la importancia de gestionar el talento humano y cómo se refleja en la productividad de la empresa. La metodología es de carácter bibliográfico, descriptivo, cualitativo y correlacional, en la que se analizan criterios y pensamientos de varios autores respecto a la gestión del talento humano. Los resultados muestran que ha ido cobrando mayor importancia el capital intelectual antes que el capital financiero y finalmente cómo el trabajo diario de los stakeholders tiene repercusiones importantes en la productividad empresarial. Concluye señalando que el talento humano y la importancia que se le da a su gestión es un elemento determinante que incrementa la productividad de la organización.

b. Antecedentes Nacionales:

Ugaldi et al (16) en su estudio del 2025 en Perú, tuvo como objetivo determinar diferencias por género en la retención del talento humano en una organización gubernamental peruana en el año 2024 y sus factores asociados. Su método fue básico cuantitativo y de corte transversal; aplicando una encuesta validada para medir la retención del talento en relación a diversas variables laborales analizando los datos mediante el ANOVA. Mostró resultados: la retención del talento fue menor en mujeres (126.3 +/-21.6) en comparación a los varones (139.7 +/- 22.8) con un p-value: 0.025. Los factores asociados a la retención fueron el mayor tiempo laboral (para ambos sexos) y la mayor edad del trabajador (para las mujeres). Concluyendo que existen diferencias por género en la retención del talento humano, las instituciones deben valorar su manejo y control.

Alzamora (17) en su estudio del 2024 en Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y calidad del servicio en la

Municipalidad de Atalaya durante el año 2021. El método cuantitativo con diseño no experimental de tipo correlacional utilizando un muestreo no probabilístico con 100 colaboradores. Los resultados muestran la relación que existe con un nivel de significancia p=0.002 que es menor al 5% (p<005). Por lo tanto, se concluye en confirmar la existencia de relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Atalaya.

Olivos et al (18), en su estudio del 2023 en Perú, tuvo como objetivo analizar los modelos de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. La metodología utilizada fue la revisión bibliográfica de tipo descriptiva sobre artículos científicos publicados en revistas latinoamericanas pertenecientes a bases de datos de la Web o Science, Proquest y Scielo con investigaciones realizadas de marzo 2012 hasta diciembre 2021. Los resultados luego de analizar 28 artículos científicos hacen referencia a los modelos para la gestión del talento humano en las organizaciones y su sistematización coherente y holística, que contribuyen a la operatividad del talento humano en el sector público. Se concluye que la gestión del talento humano está asociada con el estilo particular de dirección, lo cual da cuenta de una diversidad de modelos asumidas desde las políticas públicas.

Reyes et al (19), en su estudio del 2021, en Perú, planteó el objetivo de establecer los desafíos del talento humano en tiempo de pandemia (COVID - 19). Su metodología fue de alcance descriptivo. El resultado se enfocó en identificar el estado actual y las tendencias de la gestión del talento mediante aplicaciones digitales de manera efectiva en los procesos de reclutamiento, selección de personal, evaluación desempeño, capacitación y programas de liderazgo generando reducción de costos, aumento de la productividad y velocidad de respuesta. Concluyendo que la inteligencia artificial permite simplificar y acelerar significativamente el proceso de búsqueda de puestos de trabajo.

Mesías et al (20), en su estudio del 2021, en Perú. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se la metodología de enfoque cuantitativo no experimental transeccional correlacional, en el cual se aplicó una encuesta de opinión a 200 administrativos en los meses de marzo y abril de 2018. Tuvo como resultado una relación positiva moderada (0,640) entre

la selección de personal y la calidad del trabajo; respecto a la capacitación y calidad de trabajo existe una relación positiva alta (0,756). Se concluye que existe correlación positiva alta entre la selección de personal y la calidad de trabajo. El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal, es altamente significativa.

2.2 Bases teóricas:

Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

a) Definición. -

Es la estructura funcional de la organización, que se encarga de la administración eficiente y de calidad de los recursos humanos y sus capacidades. La meta de todo empresario o emprendedor, es desarrollar un plan en función de obtener el éxito en su emprendimiento, la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la obtención de dicha meta (21).

La gestión del talento humano en las organizaciones cumple un rol muy importante pues a través de acciones de reclutamiento, selección, inmersión, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa, se adecúan el capital humano a las metas y objetivos organizacionales, sin el concurso de las habilidades y competencias de los trabajadores sería imposible buscar el crecimiento organizacional, de ahí que el talento humano toma un papel central e invaluable para las organizaciones y de ahí la necesidad de generar políticas que buscan el crecimiento profesional y personal de los servidores, que de manera simultánea que permitan su integración y permanencia en la organización (22).

En una buena gestión del talento humano, el trato a los colaboradores dentro de una organización debe ser equitativo y justo, sin hacer diferencias por los rangos estructurales o condiciones sociales, es una buena idea proponer incentivos o recompensas por el cumplimiento de metas, esto influye en el óptimo desempeño laboral, mejorando así la experiencia que se brinda a los usuarios que consumen los bienes y servicios ofertados en el mercado en que se desarrolla la organización (23).

b) Teoría de Gestión del Talento Humano: Analiza cómo las empresas pueden identificar, desarrollar y retener talento en un entorno empresarial en constante cambio. Enfatiza la importancia de la alineación entre las necesidades organizacionales y las habilidades de los empleados (24).

Las contribuciones de esta teoría se basan en la necesidad de mejorar los procesos de contratación y el desarrollo del talento interno; la planificación de la fuerza laboral ha investigado cómo las organizaciones deben anticipar y planificar sus necesidades de talento a largo plazo, enfatizando la importancia de una planificación proactiva en lugar de reactiva (25).

Teorista: Peter Cappelli es un destacado académico y autor de la gestión del talento y los recursos humanos. El propio profesor Capelli descubrió que una empresa tarda 3 años en conocer a un empleado nuevo al mismo nivel que a un empleado de siempre. Su trabajo ha influido en cómo las organizaciones abordan la contratación, el desarrollo del talento y la planificación de la fuerza laboral (26).

c) Teoría del reforzamiento de Skinner: Esta teoría intenta explicar la conducta humana en correspondencia con el medio ambiente o los estímulos que la rodean. Destaca la importancia del refuerzo en la modificación del comportamiento y que la gestión del talento se puede mejorar mediante recompensas y reconocimientos para motivar el rendimiento. Skinner llega a la conclusión de que la aparición de un estímulo desencadena una respuesta en la persona. Si esta respuesta es condicionada utilizando reforzadores positivos o negativos, se podrá ejercer una influencia en dicha reacción o conducta operante, la cual puede potenciarse o inhibirse (27).

d) Dimensiones de la Gestión del talento humano:

Dimensión 1: Selección del personal - Es escoger al individuo adecuado para el cargo adecuado o escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia. El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. La selección se configura como un proceso de comparación y análisis de las especificaciones del cargo que proveerá, y del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo (28).

Dimensión 2: Desarrollo del personal. - Es la base de la motivación de los empleados para alcanzar los objetivos de una organización. Mediante un programa de desarrollo del personal, las empresas pueden retener a sus mejores talentos y a los que más rinden. Además, apoya el cambio organizativo, ayuda a crear un entorno más innovador y fomenta mejores relaciones laborales; pueden incluir programas de formación, talleres y seminarios, que ayudan a los empleados a desarrollar nuevas habilidades conocimientos y destrezas. También, puede incluir programas de tutoría,

en los que un empleado con experiencia ayuda a un empleado más joven a desarrollar sus habilidades o a través del coaching y el asesoramiento (29).

Dimensión 3: Compensación del personal. – Son todos aquellos beneficios extras que reciben los empleados de una empresa y que complementan su salario base. El objetivo es proporcionar una serie de beneficios personales y laborales, así como mejorar la satisfacción de los empleados y compensar de forma justa el trabajo que realiza teniendo en cuenta otros aspectos además del económico. El departamento de recursos humanos será el encargado de crear una política de compensaciones y beneficios, que debe incluirse en una estructura salarial justa, equitativa y competitiva (30).

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

a) Definición. -

Es la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas, para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecidos para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr las metas propuestas (31).

El desempeño laboral siempre será prioridad para los directivos y requiere de atención; se define como aquella capacidad que el trabajador tiene al momento de producir o ejecutar las actividades con eficiencia y calidad. Por tanto, es un sistema integrado que permite la ejecución de las actividades de manera efectiva, direccionado hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización (32).

b) Teoría del desempeño laboral. - Lo define como el comportamiento que contribuye a la consecución de los objetivos organizacionales, no solo el trabajo realizado, sino también el contexto en el que se realiza. Este modelo surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, que formula estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (33).

Teorista: James Peter Campbell es el autor del modelo de desempeño laboral, lo describe como una variable a nivel individual, o algo que hace una sola persona.

Conocido por su trabajo en la psicología industrial y organizacional, especialmente en el ámbito del desempeño laboral (34).

c) Teoría de la Autodeterminación. Se centra en la creencia de que la naturaleza humana muestra características positivas persistentes, que muestra repetidamente esfuerzo, iniciativa y compromiso en sus vidas que la teoría llama tendencias de crecimiento inherentes. Las personas también tienen necesidades psicológicas innatas que son la base de la automotivación y la integración de la personalidad (35). Teoristas: Deci y Ryan conciben la teoría de la autodeterminación como una macroteoría de la motivación humana; su objetivo consiste en lograr una comprensión de los comportamientos. Nos dicen que el comportamiento es autodeterminado y emana de un sentido integrado del sí mismo, proponen que los individuos son más propensos a tener un alto desempeño cuando están motivados intrínsecamente, en lugar de depender de recompensas externas (36).

d) Dimensiones del Desempeño laboral:

Dimensión 1: Calidad del Trabajo. - Está relacionada con la eficiencia, un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito, pero si invierte demasiado tiempo en ello, puede repercutir en el funcionamiento de la empresa e incluso ser contraproducente. La calidad del trabajo es encontrar el equilibrio entre calidad y eficiencia en sus rutinas laborales. Algunos métodos para medir la calidad en el trabajo son: la evaluación numérica, evaluación por objetivos, evaluación a 360 grados y la autoevaluación. Esta última transmite confianza a los trabajadores, valoran sus propias actitudes y adoptan mecanismos para mejorar la calidad en el trabajo (37).

Dimensión 2: Responsabilidad. – Es la cualidad que tiene un individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada. Aunque suele ser un rasgo de la personalidad, la responsabilidad puede trabajarse y ser incorporada como hábito. La responsabilidad laboral es el compromiso que asume todo empleador para garantizar condiciones laborales óptimas a los trabajadores a cargo. Además, hace referencia al conjunto de obligaciones con las que debe cumplir un empleado según su rol y las tareas que tiene asignadas (38).

Dimensión 3: Trabajo en equipo. – Realizado por un grupo de personas que tienen un objetivo en común y permite resolver problemas que, difícilmente, podría resolver un individuo por sí mismo. El trabajo en equipo cuando es bien estructurado y

liderado, influye positivamente en los trabajadores a través del compañerismo, intercambio de conocimientos, apoyo mutuo y alcance de metas de impacto significativo (39).

Dimensión 4: Compromiso Institucional. – Es el compromiso que tiene un empleado con su empresa o el grado de aceptación que presenta un empleado, respecto a las metas, los valores y los objetivos de la empresa. Este suele estar muy relacionado con la motivación de los empleados, ya que, en cierta forma, la motivación está ligada al compromiso organizacional. Si un empleado no está motivado, podría no estar comprometido con su organización (40).

2.3 Definiciones:

- Administración: Conjunto de principios y procedimientos que procuran la mejor elección, formación y organización de los empleados (41)
- Autoevaluación: Evaluación de uno mismo para potenciar el crecimiento personal (42).
- Calidad: Es la capacidad que tiene un producto, servicio, proceso o sistema para satisfacer necesidades o expectativas, de acuerdo con ciertos estándares establecidos (43).
- Compensación: Es el pago a un empleado a cambio de su trabajo en la organización (44).
- Competencia: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de la experiencia laboral (41).
- Compromiso: Lealtad de un trabajador siempre que la relación con su empresa sea satisfactoria (41).
- Desarrollo organizacional: Proceso sistemático planificado, con principios y prácticas del comportamiento en las organizaciones con el fin de incrementar la efectividad (41).
- Desempeño: Comportamiento del trabajador encaminado al logro de los objetivos (41).
- Dimensiones del ser humano: Son las diferentes áreas que conforman su existencia y explican su complejidad, analizando aspectos que actúan de manera simultánea en la vida de una persona (45).

- Evaluación a 360 grados: Evaluación de tipo circular, realizada por todos los elementos que tienen relación con el evaluado: superior, compañeros y subordinados (41).
- Evaluación del desempeño: Permite implementar procesos de mejora continua, obtener datos clave y tomar decisiones estratégicas informadas (44).
- Gestión de la calidad: Conjunto de estrategias, procesos y acciones, encaminados a mejorar los servicios de las instituciones (41).
- Gestión por competencias: Modelo de gestión integral que busca la mejor adaptación entre la organización y las personas (41).
- Gestión por procesos: Es la forma de gestionar toda la organización basándose en los procesos (41).
- Motivación: Conjunto de estímulos que determinan la conducta de una persona (41).
- Organización: Es un grupo formado por personas, tareas y organización que interactúan en una estructura sistemática para cumplir sus objetivos (41).
- Proceso: Es el flujo de actividades que se realizan de manera ordenada y planificada dentro de una empresa o institución (45).
- Selección de personal: Acto de elegir a una persona entre varios candidatos para un puesto de trabajo (41).
- Talento: Conjunto de características, aptitudes y capacidad intelectual que tiene una persona al desarrollar una actividad de forma exitosa (44).
- Teoría: Sistemas lógicos-deductivos que sirven como sostén de los modelos científicos a través de los cuales interpretamos y explicamos la realidad objetiva (45).

3. Metodología

Se empleará el método hipotético deductivo, este procedimiento metodológico consiste en tomar unas aseveraciones en calidad de hipótesis y en comprobarlas o refutarlas, deduciendo de ellas conclusiones que confrontamos con los hechos (46).

3.1 Enfoque de investigación: Será enfoque cuantitativo, este método de investigación se centra en cuantificar la recopilación de datos, el investigador analiza los datos con la ayuda de técnicas estadísticas y espera que los números produzcan un resultado imparcial que pueda generalizarse a una población mayor, probando o refutando hipótesis predeterminadas (47).

3.2 Tipo de estudio: El tipo de investigación será aplicada, ya que se centra en la resolución de problemas en un contexto determinado, es decir, busca la aplicación de conocimientos, con el propósito de implementarlos de forma práctica para satisfacer necesidades concretas, proporcionando una solución a problemas del sector social o productivo (48).

3.3 Diseño de investigación: El presente estudio será de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es observacional porque se hace descripción de eventos sin ninguna intervención en el curso natural de estos (49).

Es descriptivo ya que consiste en observar y describir el comportamiento, las características o las condiciones de una determinada población o fenómeno mediante el uso de diversas técnicas de recopilación de datos, como encuestas, entrevistas y observaciones, sin manipular ninguna variable (50).

Es correlacional debido a que busca medir el grado de relación que guardan las variables de estudio, es decir, indagar acerca de cómo unas variables inciden en otras o se relacionan entre sí (51).

Es Prospectivo porque su objetivo es determinar las relaciones entre las variables de hechos que ocurrirán en un futuro, sin explicar las relaciones de causalidad entre sus variables (52).

Es Transversal ya que se recopilan datos de muchas personas en un único momento y determinado tiempo (53).

3.4 Población y criterios de selección: En la población del estudio se considerará 50 personas entre enfermeros y técnicos que laboran en el Servicio de Cuidados Neuroquirúrgicos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que laboran por un año mínimo en el servicio.
- Que acepten voluntariamente participar del estudio previo firma de consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que laboren por menos de un año en el servicio.
- Personal de Enfermería que no deseen participar en el estudio.

3.5 Muestra: La población es finita por lo que no contará con muestra.

3.6 Variables: Operacionalización de las variables

Gestión del Talento Humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos, en cuanto a las personas o los recursos humanos, ya que toda empresa necesita buena gestión del talento para crear empatía con su trabajador y alcanzar las metas establecidas ([54]).	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir las capacidades y competencias del personal de enfermería del servicio de Cuidados Neuroquirúrgicos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen en Lima, el cual será medido a través de un instrumento que evalué las dimensiones de selección del personal, desarrollo del personal y compensación del personal ([55]).	Selección de personal	• Reclutamiento interno • Reclutamiento externo • Diseño de cargos • Técnicas de evaluación	Ordinal	Gestión del Talento Humano Deficiente 17 – 39 Gestión del Talento Humano Regular 40 – 62 Gestión del Talento Humano Bueno 63 – 85
		Desarrollo del personal	• Inducción laboral • Capacitación laboral • Crecimiento del personal en la organización • Calidad de vida laboral		
		Compensación del personal	• Sistema de remuneraciones • Gestión de incentivos y beneficios		

Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Conjunto de comportamientos del trabajador en su camino a lograr los objetivos fijados; es decir lo que ellos hacen, y el resto percibe como la estrategia individual para el cumplimiento de los objetivos de la empresa ([56]).	Conjunto de comportamientos para el cumplimiento de los objetivos, que realiza el personal de enfermería del servicio de Cuidados Neuroquirúrgicos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen en Lima, el cual será medido a través de un instrumento que evalué las dimensiones de calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional ([57]).	Calidad de trabajo	• Mejora continua del desempeño. • Metodología laboral coherente. • Resolución creativa de dificultades.	Ordinal	Desempeño Laboral Deficiente 20 – 46
		Responsabilidad	• Actuación con eficiencia. • Respeto y colaboración.		Desempeño Laboral Regular 47 – 73
		Trabajo en Equipo	• Fomento positivo del clima laboral. • Comunicación clara y oportuna. • Liderazgo y Capacidad de integración.		Desempeño Laboral Eficiente 74 – 100
		Compromiso Institucional	• Priorización de actividades. • Cumplimiento de metas. • Respeto de los plazos establecidos. • Empatía colaborativa.		

3.7 Procedimientos y técnicas:

Técnica:

- Variable 1: Es la Gestión del Talento Humano y se aplicará la técnica de encuesta.
- Variable 2: Es el Desempeño Laboral y se aplicará la técnica de encuesta.

En ambas variables del estudio se utilizará la técnica de encuesta, que es un procedimiento de investigación cuantitativa en la que el investigador recopila información mediante un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa (58).

Descripción de instrumentos:

- Instrumento 1: Gestión del Talento Humano

Se ha tomado de referencia el instrumento de Gestión del Talento Humano (55) adaptado por Solis Soto Ana en el 2022.

Está constituido por 17 ítems que han sido agrupados en 3 dimensiones: Selección del personal con 5 ítems (01 al 05), Desarrollo del personal con 8 ítems (06 al 13) y Compensación del personal con 4 ítems (14 al 17).

Los valores consignados según la escala de Likert son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Los niveles y rangos considerados son:

- Gestión del Talento Humano deficiente de 17 a 39 puntos
- Gestión del Talento Humano regular 40 a 62 puntos
- Gestión del Talento Humano bueno de 63 a 85 puntos.

- Instrumento 2: Desempeño Laboral

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Santiago Canchumani Alicia (57) en el 2023.

Está constituido por 20 ítems que han sido agrupados en 4 dimensiones: Calidad del Trabajo con 5 ítems (01 al 05), Responsabilidad con 5 ítems (06 al 10), Trabajo en equipo con 5 ítems (11 al 15) y Compromiso institucional con 5 ítems (16 al 20).

Los valores consignados según la escala de Likert son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Los niveles y rangos considerados son:

- Desempeño Laboral deficiente de 20 a 46 puntos
- Desempeño Laboral regular de 47 a 73 puntos
- Desempeño Laboral eficiente de 74 a 100 puntos.

Validación

- Variable Gestión del Talento Humano

El instrumento fue validado haciendo uso del criterio de juicio de 03 expertos, los mismos que consideraron que los ítems son pertinentes y permiten concluir que el instrumento presenta validez del constructo (55).

- Variable Desempeño Laboral

El instrumento fue validado haciendo uso del criterio de juicio de 03 expertos, los mismos que consideraron que el instrumento presenta claridad, pertenencia y relevancia, habiendo suficiencia y determinándolo como aplicable (57).

Confiabilidad

- Variable Gestión del Talento Humano

El instrumento se sometió a un análisis de confiabilidad usando para ello el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0,981; lo que permite concluir que el instrumento presenta una alta confiabilidad (55).

- Variable Desempeño Laboral

El instrumento se sometió a un análisis de coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.806, mostrando alta consistencia, por tanto, el instrumento es muy confiable (57).

3.8 Plan de análisis: Después de aplicar la encuesta, procederemos a insertar los datos a una hoja de cálculo Excel, para ordenar y categorizar la información recolectada de la medición de las variables; luego será exportada al software SPSS V.27 y se buscará establecer la distribución normal de la variable mediante la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov tomando como referencia el valor (P= < 0 >005), con la finalidad de utilizar la correlación de Spearman, también se realizará la prueba de Chi cuadrado para constatar hipótesis y se presentará tablas cruzadas para los exponer los datos sociodemográficos de la muestra de estudio.

3.9 Aspectos éticos y de integridad científica:

a) Aprobación ética: la investigación será revisada y aprobada por el Comité de Ética e Integridad Científica. Se cumplirá con los principios bioéticos del Código de ética de enfermería del Colegio de Enfermeros del Perú: justicia, autonomía, beneficiencia y no maleficiencia (59).

b) Consentimiento informado: los participantes recibirán información clara sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio.
c) Confidencialidad: los datos de los participantes serán anónimos y con almacenamiento seguro de la información, protegiendo su privacidad.
d) Selección de participantes: se realizará de forma justa, sin discriminación.
e) Integridad científica: los datos serán recopilados y analizados con rigor, asegurando que los resultados reportados sean auténticos y veraces.

4. Recursos y presupuestos:

Esta sección contempla todos los recursos necesarios para el desarrollo de la tesis, organizado en los siguientes rubros:

Tabla 01. Recursos y presupuestos

TIPOS	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Estadístico	100	4 hrs	400
Asesor externo	100	4 hrs	400
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Papel Bond	30	1 millar	30
Archivadores	15	6 unidades	90
Memoria externa	90	1 unidad	90
Laptop	2700	1 unidad	2700
Impresora	900	1 unidad	900
SERVICIOS			
Internet	50	8 meses	400
Encuadernación	20	6 unidades	120
Refrigerios	10	50 unidades	500
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Útiles de escritorio	50	3 unidades	150
Imprevistos	100	3 veces	300
TOTAL			**6080.00**

5. Cronograma de actividades:

Tabla 02. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024	2025				2026		
	TRIM	TRIM	TRIM	TRIM	TRIM	TRIM	TRIM	TRIM
	IV	I	II	III	IV	I	II	III
Identificación de la situación problemática. Formulación del problema y objetivos.								
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)								
Revisión de la literatura y Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)								
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)								
Definición y planificación del diseño metodológico (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)								
Definición de la población, muestra y muestreo.								
Revisión bibliográfica y definición conceptual y operacional de las variables de estudio.								
Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)								
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.								
Elaboración de los aspectos éticos.								
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto) y elaboración de los anexos.								
Elaboración de las referencias según normas Vancouver y anexos.								
Revisión Final de proyecto.								
Recolección de datos (aplicación del trabajo de campo) y Análisis de datos.								
Revisión de proyecto por asesor.								
Redacción y presentación de proyecto.								
Sustentación de proyecto.								

6. Referencias:

1. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en la Región de las Américas [Internet]. 2023. [Consultado 09 de enero 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria/enfermeria-region-americas-2023
2. Camus R. Cáceres W. Propuesta de gestión del talento humano en enfermería. Hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2020. Pol. Con. [Internet]. 2022; 7(9): 2161-2174. [Consultado 09 de enero 2025]. Disponible en: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4685/html
3. Bohórquez E., Pérez M., Caiche W., Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad. [Internet]. 2020; 12(3), 385-390. [Consultado 10 de enero 2025]. Disponible en: https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=MIPUs6QAAAAJ&citation_for_view=MIPUs6QAAAAJ:IjCSPb-OGe4C
4. Cubas N., Gonzales L., Diaz M., Polo B., De la Cruz R., Gonzales E. et al. Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos. Rev Pakamuros. [Internet]. 2022;10(2):56-68. [Consultado el 10 de enero 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37787/b0r6nq52
5. Sanchez D. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/108153
6. Campos L., Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud]. Lima: Universidad Nacional del Callao, 2021. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12952/5610
7. Torres M. Gerenciar el talento humano de enfermería: desafíos en la revolución 4.0 y los cambios generacionales. CES Enferm. [Internet]. 2023;4(1):1-5. [Consulado el 09 de enero 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.21615/cesenferm.7318
8. Parra J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Trabajo

Académico para optar el Título de especialista en enfermería en emergencias y desastres] Lima: Universidad María Auxiliadora, 2021. Disponible en: https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/721

9. Yraula K., Yauri R. Motivación y Desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz Lima-2022. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12952/7879
10. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas [Internet]. Washington D.C: OPS/OMS; 2023. [Consultado 09 de enero 2025]. Disponible en: https://iris.paho.org/handle/10665.2/57220
11. Cueva C. La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba. [Tesis para optar el título de ingeniería comercial]. Riobamba-Ecuador: Universidad Nacional del Chimborazo; 2023. Disponible en: http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717
12. Moreno M. Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744
13. Dzimbiri G, Molefi R. El impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi. 2021. Rev. SA de Gestión de Recursos Humanos [Internet]. 2021;19(9), 1513. [Consultado el 15 de enero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1513
14. Araujo O., Guerrero P., Matabanchoy S., Bastidas C. Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano [Internet]. 2021;23(3): supl.1. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://doi.org/10.22267/rus.212303.249
15. Diaz G., Quintana M., La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. [Internet]. 2021;22(1):29-48. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628
16. Ugaldi A., Sandoval H. Retención del talento humano y sus diferencias por género en una organización gubernamental de salud en Perú. 2024. Internet]. 2025;12(2):

1553-1568. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10343993

17. Alzamora J. Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Atalaya, Perú. [Internet]. 2024;8(1):9-13. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9740396

18. Olivos L., Olivos M., Cortez F., Campos J. Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. [Internet]. 2023;29(1):277-288. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822441

19. Reyes M., Gómez A., Ramos E. Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. [Internet]. 2021;13(6):232-236. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lang=es

20. Mesías G., Cruz A., Salguero C., Mamani Y. Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. [Internet]. 2021;1(2):21-29. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8630379

21. Gaspar M. La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Pol. Con. [Internet]. 2021; 6(8): 318-329. [Consultado 19 de enero de 2025]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592

22. Bohlander G, Snell S, Morris S. Administración de recursos humanos. [Internet]. 17ª edición en CENGAGE Learning. México: Repositorio digital UIDE; 2018. [Consultado el 20 de enero de 2025]. Disponible en: https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186

23. Farro L, Nauca E. Gestión del Talento humano en las organizaciones. Revistas USS [Internet]. 2022; 9(2):10-24. [Consultado el 20 de enero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318

24. Universidad de Pensilvania. ¿Cómo cambiará el lugar de trabajo en 2025? [Internet]. Revista de negocios de la Wharton School: Basiouny A; 14 de enero de 2025. [Consultado el 20 de enero de 2025]. Disponible en:

https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/how-will-the-workplace-change-in-2025/

25. The Economist. Why Companies Are So Bad at Hiring. [Internet]. The Economist Newspaper; 9 de mayo 2019. [Consultado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.economist.com/business/2019/05/09/why-companies-are-so-bad-at-hiring

26. Dairy Nutrition & Management. El desconocido fracaso de los procesos de selección. [Internet]. Dellait: Ruiz A; 11 mayo 2019. [Consultado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: https://dellait.com/es/el-desconocido-fracaso-de-los-procesos-de-seleccion/

27. Rovira I. La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner. [Internet]. Psicología y Mente, 2018. [Consultado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner

28. Tello J. Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú. [Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración]. Cajamarca: Universidad Privada del Norte; 2017. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello%20Palomino%20Jaqueline.pdf

29. Blog de Nivelat. Desarrollo del Personal: Qué es y Por qué es importante [Internet]. 21 de febrero 2022. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: https://blog.nivelat.com/desarrollo-del-personal

30. Blog de Bizneo. Compensación laboral: qué es, tipos y cómo crear un plan de beneficios flexibles. [Internet]. 27 de febrero 2022. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.bizneo.com/blog/compensacion-laboral/

31. Gonzáles W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2021;(51), 54-74. [Consultado el 25 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003

32. Dolores E, Salazar J, Valdivia M. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE [Internet]. 2023; 12(26). [Consultado el 25 de enero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

33. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Valor Agregado [Internet]. 2020;7(1):109-121. [Consultado el 25 de

enero de 2025]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

34. Desempeño laboral. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Job_performance

35. Teoría de la autodeterminación. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_la_autodeterminaci%C3%B3n

36. Stover J, Bruno E, Uriel E, Fernandez M. Teoría de la Autodeterminación una revisión teórica. Rev Psicología y Ciencias afines [Internet]. 2017;14(2):105-115. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396010

37. Terra T. La calidad en el trabajo. [Internet]. Quality grupo Montaner, 2020. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/

38. Editorial Etecé. Responsabilidad. [Internet]. Enciclopedia concepto, 2024. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://concepto.de/responsabilidad/#ixzz8ySmJqhz4

39. Trabajo en equipo. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

40. Coll F. Compromiso Organizacional. [Internet]. Economipedia, 2020. [Consultado el 26 de enero de 2025]. Disponible en: https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html

41. Departamento de logística funcional. Glosario de términos de Recursos Humanos. [Internet]. [Consultado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://talentoenred00.files.wordpress.com/2016/02/glosario_rrhh_dlf_2016.pdf

42. Workia. Glosario de términos de Recursos Humanos. [Internet]. [Consultado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.workiasolutions.com/

43. Equipo de Enciclopedias Significados. Calidad. [Internet]. [Consultado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.significados.com/

44. Hrider. Diccionario de Recursos Humanos. [Internet]. [Consultado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.hrider.net/es/diccionario.xhtml

45. Editorial Etecé. Concepto. [Consultado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://concepto.de/teoria/

46. Tesis Doctorales Online. En qué consiste el método hipotético-deductivo. [Internet] 11 de julio de 2024. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: https://tesisdoctoralesonline.com/en-que-consiste-el-metodo-hipotetico-deductivo/

47. Investigación Cuantitativa. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Investigación_cuantitativa

48. Bibliotecas Duoc UC. Investigación Aplicada, Innovación y Transferencia. [Internet]. 6 de agosto de 2024. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en:https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada

49. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med. Clin. Condes [Internet]. 2019; 30(1): 36-49. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005

50. Salomäo A. ¿Qué es un estudio descriptivo y por qué es importante en la investigación? [Internet]. Mind the Graph, 17 de setiembre de 2023. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-un-estudio-descriptivo/

51. Vásquez J. Enfoque cuantitativo y sus diseños: descripciones, aplicaciones y procesos. [Presentación en PDF]; 7 de marzo de 2024. [Consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: https://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2024/03/Enfoque-cuantitativo-y-sus-disenos-descripciones-aplicaciones-y-procesos.pdf

52. Pilco K. Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en un Hospital nacional, 2023. [Tesis para optar el grado académico de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13053/10662

53. Thomas L. Estudio transversal | Definiciones, usos y ejemplos. [Internet]. Scribbr, 5 de mayo de 2022. [Consultado el 27 de febrero de 2025]. Disponible en: https://www.scribbr.co.uk/research-methods/cross-sectional-design/

54. Nuñez O. Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de la salud] Lima: Universidad

César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43165

55. Solis A. Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública] Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/84048

56. Romero T. Trabajo mixto y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Conchucos Norte, 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud] Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/100739

57. Santiago A. Gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud, Lima 2023. [Tesis para optar el grado de especialista en Gestión de servicios de salud y enfermería] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13053/10396

58. Encuesta. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 26 de marzo de 2025]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta

59. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. [Internet]. [Consultado el 26 de marzo de 2025]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025? **ESPECÍFICOS** 1.¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería? 2.¿Cómo se relacional la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería? 3.¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?	**GENERAL** Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería. **ESPECÍFICOS** 1. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. 2. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. 3. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.	**GENERAL** Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025. **NULA** No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel III -Lima 2025. **ESPECÍFICOS** 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión selección del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según dimensión compensación del personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.	**VI: Gestión del talento humano (GTH)** **Dimensiones:** **D1:** Selección del personal **D2:** Desarrollo del personal **D3:** Compensación del personal **VD: Desempeño laboral (DL)** **Dimensiones:** **D1:** Calidad del Trabajo **D2:** Responsabilidad **D3:** Trabajo en equipo **D4:** Compromiso Institucional	**Tipo:** Aplicada **Enfoque:** Cuantitativo **Método:** Hipotético – Deductivo. **Diseño:** Observacional, descriptivo, correlacional, transversal Prospectivo. **Población**: 50 personal de enfermería. No se contará con muestra. **Técnica:** Encuestas **Instrumentos:** 1. Cuestionario de Gestión del Talento Humano. 2. Cuestionario del Desempeño Laboral.

ANEXO 2-A: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ([46])

INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy la Lic. Giannina Suaña Aguilar egresada de la especialidad Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería. Preciso que la información será totalmente confidencial.

DATOS GENERALES

Edad:_____ Sexo: (1) Femenino (2) masculino

Condición laboral : (1) Nombrado (2) contratado

Tiempo de servicio: _____ Fecha de evaluación: _____

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

GESTION DEL TALENTO HUMANO (X)						
Nº	**ITEMS**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
SELECCIÓN DEL PERSONAL(X1)						
1	¿La institución pública las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?					
2	¿De ser el caso, la institución pública las plazas primero para concurso interno?					
3	¿En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos?					
4	¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?					
5	¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?					
DESARROLLO DEL PERSONAL (X2)						
6	¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?					
7	¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?					
8	¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?					
9	¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipo de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?					
10	¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relación laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?					
11	¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora?					
12	¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?					
13	¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?					
COMPENSACIÓN DEL PERSONAL (X3)						
14	¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?					
15	¿La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar, entre otras compensaciones contempladas por ley?					
16	¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?					
17	¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?					

ANEXO 2-B : CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL ([48])

INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy la Lic. Giannina Suaña Aguilar egresada de la especialidad Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería. Preciso que la información será totalmente confidencial.

DATOS GENERALES

Edad:_____ Sexo: (1) Femenino (2) masculino

Condición laboral : (1) Nombrado (2) contratado

Tiempo de servicio: _____ Fecha de evaluación: _____

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL (Y)						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÔN: CALIDAD DELTRABAJO						
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.					
DIMENSIÖN: RESPONSABILIDAD						
6	Reacción 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 adecuadamente 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.					
DIMENSION: 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.					
DIMENSION: 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 trabajos 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 el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nivel III - 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.

Nombre del investigador principal: Mg. Giannina Suaña Aguilar

Título del proyecto: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III - LIMA 2025"**

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Participantes: Personal de enfermería
Participación: Si
Participación voluntaria: Si
Beneficios por participar: Ninguna
Inconvenientes y riesgos: Ninguna
Costo por participar: Ninguno
Remuneración por participar: Ninguno
Confidencialidad: Si
Renuncia: No aplica
Consultas posteriores: Si
Contacto con el investigador: celular 935313368. Email: suagianni@gmail.com

Declaración de 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:

Nombre y apellidos: …….

D.N.I: …….

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

15% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
16% 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 7%

2 Internet
hdl.handle.net 1%

3 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-08-08 1%

4 Publicación
Omaira Lucely Araujo-Rosero, Paula Andrea Guerrero-Lasso, Sonia Maritza Matab... 1%

5 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-11-04 <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2024-11-29 <1%

7 Trabajos entregados
uwiener on 2023-03-19 <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-18 <1%

9 Publicación
Olga Navarro Martínez. "Optimización de las actuaciones formativas en compete... <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Continental on 2021-10-13 <1%

11 Trabajos entregados
Submitted on 1689347468258 <1%