

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS
CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



TESIS

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Para obtener el grado académico de maestro en ciencias con mención en gerencia de servicios de salud.

Investigadora:
Bach. Guissela Jhaneth, Seytuque Limo

Asesora:
Dra. Teófila Esperanza, Ruiz Oliva

Lambayeque, 2024

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.



Bach. Guissela Jhaneth, Seytuque Limo
Autora



Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva
Asesora

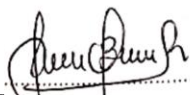
Fecha de sustentación: 16 de enero de 2024. Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el grado académico de Maestro en ciencias con mención en gerencia de servicios de salud. Aprobado por:



Dra. María Margarita Fanning Balarezo
Presidente del jurado



Dr. Wilver Omero Rodríguez López
Secretario del jurado



Mag. Henry Rolando Ojeda Barturén
Vocal del jurado

Lambayeque, 2024

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18% INDICE DE SIMILITUD	17% FUENTES DE INTERNET	7% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Teofila Esperanza Ruiz Oliva, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) Guissela Jhaneth Seytuque Limo estudiante(s),

Titulada:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

_____, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 18 de Abril del 2023


Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva

.....
NOMBRES Y APELLIDOS

DNI: 16419210

ASESOR

Acta de sustentación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

061

Siendo las 10:00 horas del día 16 de Enero del año Dos Mil veinticuatro, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 376-2022 de fecha 4/04/2022, conformado por:

Dña: <u>Maria Margarita Fanning Balcarzo</u>	PRESIDENTE (A)
Dn: <u>Wilver Omero Rodriguez Lopez</u>	SECRETARIO (A)
Hg: <u>Henry Orlando Ajeda Banturen</u>	VOCAL
Dña: <u>Teofila Esperanza Ruiz Oliva</u>	ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada Gestión del Talento humano y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Departamento de Pediatría de un Hospital de Chiclayo, 2022.

presentado por el (la) Tesista Gissela Shameth Seytuque Lima sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 037-2024-EPG de fecha 15 de Enero de 2024.

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO.

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de: Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia de Servicios de Salud.

Siendo las 11:08 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL


ASESOR

Dedicatoria

A Dios, Padre Celestial, por acompañarme durante todos los días de mi vida.

A mis padres, por ser guías y ejemplo a seguir, brindándome amor incondicional.

A mi familia, a mis hermanos, por ser fuente de motivación y soporte emocional para alcanzar mis objetivos trazados.

Agradecimiento

A la Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva. Por sus enseñanzas, tiempo y aporte brindado al desarrollo de la Tesis con su experiencia enriquecedora, para llegar a la culminación de la presente investigación.

A cada uno de los docentes que participaron en mi formación en la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, brindando aportes científicos y éticos.

Al personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, por su participación en la investigación, demostrando su compromiso e identificación con las investigaciones, en el campo de la salud.

Índice General

Acta de sustentación	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Índice General	8
Índice de Tablas	10
Índice de Figuras	11
Índice de Anexos	12
Resumen	13
Abstract	14
Introducción	14
El problema general fue:	16
Los problemas específicos fueron:	17
El Objetivo general fue:	18
Los Objetivos específicos fueron:	18
Capítulo I. Diseño teórico	20
1.1 Antecedentes de la investigación	20
1.2 Bases teóricas	22
1.3 Definiciones conceptuales	28
1.4 Operacionalización de variables.	30
Capítulo II. Métodos y Materiales	31
2.1 Tipo de investigación	31
2.2 Método de investigación	31
2.3 Diseño de investigación	31
2.4 Población, muestra y muestreo	32
2.5 Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos	34
2.6 Procesamiento y análisis de datos	36
Capítulo III. Resultados	38
3.1 Análisis descriptivo	38
3.2 Análisis inferencial	39
Capítulo IV. Discusión	44
Recomendaciones	54
Referencias bibliográficas	56
Anexos	62
Anexo 1: Datos básicos del problema	63
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	65

Anexo 3: Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos	70
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	88

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Cantidad de personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.	33
Tabla 2: Validez por el juicio de expertos.	35
Tabla 3: Confiabilidad de la primera variable.	36
Tabla 4: Confiabilidad de la segunda variable.	36
Tabla 5: Gestión del talento humano del personal de enfermería.	38
Tabla 6: Desempeño laboral del personal de enfermería.	38
Tabla 7: Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable 1.	39
Tabla 8: Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable 2.	40
Tabla 9: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman	40
Tabla 10: Prueba de hipótesis general	41
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica primera.	41
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica segunda.	42
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica tercera.	43

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama del diseño correlacional.	32

Índice de Anexos

	Pág.
Tabla 1: Datos básicos del problema.	63
Tabla 2: Instrumentos de recolección de datos.	65
Tabla 3: Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos.	70
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos.	88

Resumen

Objetivo general: determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Método: investigación aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional con consideraciones hipotéticas y deductivas. Participaron: 50 licenciados de enfermería considerando una población censal perteneciente al departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, a quienes se aplicó el instrumento adaptado de la tesis magistral de Zagastizabal (2018). Después de la aplicación a 25 enfermeros como prueba piloto se obtuvo la puntuación de 0,890 y 0,875 de Alfa de Cronbach, demostrando la confiabilidad del instrumento. Se continuó con la aplicación del juicio de validación por expertos en donde 3 profesionales dieron como dictamen aplicable. Finalmente, se evidenció que, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, tienen relación de forma positiva en el personal de enfermería tal como se detalla en los resultados del Rho de Spearman con 0,640.

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

Abstract

General objective: determine the relationship between human talent management and job performance of the nursing staff of the pediatrics department of a hospital in Chiclayo, 2022.

Method: applied research, non-experimental design, correlational descriptive with hypothetical and deductive considerations. Participants: 50 nursing graduates considering a census population belonging to the pediatrics department of a hospital in Chiclayo, to whom the instrument adapted from Zagastizabal's master thesis (2018) was applied. After application to 25 nurses as a pilot test, Cronbach's Alpha scores of 0.890 and 0.875 were obtained, demonstrating the reliability of the instrument. The application of the validation judgment by experts continued, where 3 professionals gave an applicable opinion. Finally, it was evidenced that the variables human talent management and job performance have a positive relationship in the nursing staff as detailed in the results of Spearman's Rho with 0.640.

Keywords: human talent management, job performance, nursing staff.

Introducción

En el contexto mundial, el personal de enfermería representa un sector crucial de trabajo para el buen funcionamiento de todo establecimiento de salud porque este grupo profesional requiere ser aproximadamente el 60% dentro de la población laboral, debido a las características propias de su competencia y desempeño laboral dentro de toda institución que realiza atenciones de salud y sin embargo, su labor no es considerada la columna vertebral de los servicios asistenciales, cuando su trabajo es crucial (López et al., 2021).

La Organización Mundial de la Salud, OMS en adelante, estima que existe un aproximado de 59 millones de trabajadores en el sector salud, brindando atención como profesionales al servicio de la población (Quintana y Tarqui, 2020) y como efecto de esta situación, el 87% del total de enfermeras del continente americano que se encuentran en Estados Unidos, Canadá y Brasil, el cual acoge el 57% de los habitantes del continente americano. Según estas cifras se evidencia que existen 80 profesionales en enfermería para 10,000 personas, situación que perjudica un buen desempeño laboral por parte del profesional de enfermería, dada la escasa cantidad de recursos humano disponible (Oliveira et al., 2020).

De acuerdo a los Objetivos del Desarrollo del Milenio, ODM en adelante, en el cual se informa que en 57 países en el mundo, tienen déficit en cuanto a la cantidad de personal de salud, principalmente de médicos y enfermeros, ante la cantidad de pacientes y la alta demanda de atención, lo cual dificulta un desempeño de funciones de manera eficiente y efectiva en las instituciones de salud, pues no se pueden incorporar, atraer o desarrollar

nuevos integrantes a la fuerza laboral de enfermería y gestionar de manera óptima el talento humano (Días et al., 2017).

En el contexto nacional, las condiciones de trabajo de los enfermeros contemplan baja remuneración y malas condiciones de seguridad laboral. Para lograr mejorar el sector salud con miras al 2030, se debe aumentar el número de profesionales egresados en la carrera de enfermería en un 8% más del promedio actual, así mismo incrementar los beneficios en el sistema de salud (De Bartoli et al., 2020). Los especialistas en el área de pediatría, cuya principal función es el cuidado de la salud dada la relación de dependencia entre el personal y el paciente, deben también realizar acciones transpersonales e intersubjetivas para preservar la salud de los pacientes menores de edad y asistirlos ante la enfermedad y el dolor, para lo cual se requiere de personas altamente capacitadas en conocimientos, en habilidades y en empatía (Delgado y Sanhueza, 2021).

Según indicadores obtenidos en estudios realizados sobre desempeño laboral y motivación en el profesional de enfermería del Perú, se consideró como una de las principales dificultades para la realización de tareas, el hecho de que al profesional de enfermería no se le coloca en área de trabajo adecuada de acuerdo a sus competencias (Mayanga y Lázaro, 2019). En el Perú, se mantiene una política centralista en el sector salud, encontrándose el 50% del personal de enfermería en Lima y de estos, el 90% en el sector público, el cual no desarrolla habilidades en las competencias de enfermería debido a la poca inversión en recursos humanos, falta de gestión y motivación para potenciar las habilidades laborales, dando a conocer mala gestión de su recurso humano acompañado de la inequidad en la distribución del personal de salud, en donde se muestra que la densidad del talento humano especialista en salud, se indicó por debajo del mínimo

estipulado por la OMS, lo que repercute en el bajo nivel de desempeño laboral de su fuerza de trabajo (Inga y Arosquipa, 2019).

Considerando que la localidad presenta la misma problemática a nivel nacional, se logró observar en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, que existen factores que alteran el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, afectando el desarrollo de funciones y la integración de sus miembros, lo cual tiene un impacto en la productividad, el compromiso y la motivación para lograr los objetivos instituciones y metas comunes.

El hospital objeto del estudio, por tanto, posee un área de recursos humanos estructurado de forma tradicional, hay debilidad en los procesos establecidos para retener e identificar candidatos de alto rendimiento, el ambiente laboral positivo que debe fomentar la productividad, y creatividad del personal, se ve afectado por la sobrecarga laboral poniendo en riesgo el rendimiento y satisfacción del empleado. No se identifica de manera amplia, potenciales talentos dentro del departamento de pediatría, se requiere identificar las necesidades y motivaciones básicas de su personal. La brecha negativa de personal es amplia, se requiere contratación de nuevo personal, asimismo la capacitación continua planificada para el personal que se mantiene en el área investigada, es limitada; el personal que aún no cuenta con especialidad en el área es cerca de 28%. Todo ello influye en la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal de enfermería.

El problema general fue:

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

Los problemas específicos fueron:

¿Cuáles son los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre selección y calidad del trabajo del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre capacitación y nivel de productividad del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre evaluación y metas del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?

La Hipótesis general que se planteó fue:

Gestión del talento humano y desempeño laboral se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Las Hipótesis específicas fueron:

Los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, son altos.

Los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, son altos.

Selección y calidad del trabajo se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Capacitación y nivel de productividad se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Evaluación y metas se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

El Objetivo general fue:

Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Los Objetivos específicos fueron:

Describir los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Describir los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Identificar la relación entre selección y calidad del trabajo del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Establecer la relación entre capacitación y nivel de productividad del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Mostrar la relación entre evaluación y metas del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Respecto a la justificación, tenemos:

De acuerdo a la justificación teórica, el estudio servirá como un nuevo precedente analizado de manera relacional con bases sólidas en las teorías de las relaciones humanas de Elton Mayo, la teoría de las relaciones interpersonales desarrollada por Hildegard Peplau y la teoría de inteligencia emocional de Daniel Goleman para sustentar la primera variable gestión del talento humano; asimismo, la teoría de la motivación de Abraham Maslow, la teoría fenomenológica de la personalidad de CR Rogers y en la fundamentación de la variable desempeño laboral, basada en la teoría de Hacker que conceptualiza el desempeño laboral.

De acuerdo a la justificación metodológica, la investigación contribuye aportando información real sin manipulación, tal como se identificará. Este aporte al conocimiento científico y a la sociedad, se da de forma exacta y fiable donde se utilizará de técnica, a la encuesta y su instrumento a través de los cuestionarios adaptados, los cuales permiten determinar si existe relación entre las variables y describir a estos según son encontrados en la población objeto de estudio considerando el comportamiento emocional, psicológico y laboral.

De acuerdo a la justificación práctica, el estudio beneficiará directamente al departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo y a otras entidades de salud del Perú de similares características de atención. Se darán a conocer la importancia de incentivar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, las cuales no han sido estudiadas en el personal de enfermería de áreas pediátricas.

Capítulo I. Diseño teórico

1.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes internacionales dieron a conocer los estudios de:

Arias (2019), en Quito - Ecuador, determinó el impacto de la capacitación para cambiar la gestión del personal y la atención en un hospital de Quito, mediante una metodología observacional y transversal contando con una muestra de 356 colaboradores. Este personal de enfermería, utilizó los instrumentos test de satisfacción del personal de salud y cuestionario sobre gestión del talento humano, donde las variables evidenciaron un valor de $p=0,000$; concluyendo que a mayor gestión y capacitación del recurso humano en la institución de salud, se generan mejores procesos laborales en el personal de salud.

Además, López et al., (2017), en La Habana - Cuba, evaluó la gestión del talento humano en un hospital, mediante una metodología evaluativa y transversal. Contó con una muestra de 32 trabajadores profesionales en enfermería, Tuvo como instrumento el cuestionario *Ad Hoc* para la variable gestión del talento humano obteniendo que el 78,1% cuestionan a los recursos brindados por la entidad de salud considerando que fueron limitados para desarrollar de manera eficiente la gestión del talento humano. Finalmente, se dio a conocer que, la percepción del personal de enfermería sobre la gestión del talento humano fue positiva, aunque se debe mejorar la motivación de los profesionales en la salud.

Finalmente, Albarracín *et al.*, (2017), en Ambato – Ecuador, determinó la influencia entre la gestión del talento humano y la organización de seguridad mediante una

metodología observacional y analítica a través de una muestra de 366 participantes. Se utilizó el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. Se encontró la no incidencia de la primera variable con la segunda variables reflejado en el valor de $p=0,05$ a través del método estadístico chi cuadrado; teniendo como resultado que se rechaza la hipótesis que daba a conocer la incidencia entre las variables del estudio.

Los antecedentes nacionales mencionaron a los estudios de:

Núñez (2020), en Lima - Perú, determinó la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales en una Institución de Salud en Ayacucho, investigación con metodología no experimental, descriptivo y correlacional. Consideró 109 trabajadores de salud como muestra y utilizó los instrumentos cuestionarios sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, donde las variables evidenciaron relación baja y positiva de ($r = 0,468$); llegando a la conclusión que, a mayor gestión del talento del recurso humano del hospital, mayor desempeño laboral de los profesionales de salud investigados.

Asimismo, Torres (2019), en Tarapoto - Perú, estableció la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en una Institución de salud en Yurimaguas, a través de metodología no experimental, descriptivo y correlacional. Investigó a una muestra de 50 trabajadores de salud. Utilizó como instrumentos los cuestionarios para medir la gestión del talento humano y desempeño laboral, donde las variables evidenciaron relación significativa. Finalmente, concluyó que existe una relación alta positiva entre las variables con un coeficiente de relación de Pearson (0.886).

Finalmente, Sagastizabal (2018), en Huamanga - Perú, identificó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería en Huamanga, a través de metodología no experimental, descriptivo y correlacional mediante una muestra de 50 trabajadores del hospital en estudio. El autor utilizó como instrumentos cuestionarios para medir la gestión del talento humano y desempeño laboral, donde los resultados registraron que el 68% de los trabajadores opinan que la gestión del talento y desempeño laboral es regular. Concluyó que existe relación directa fuerte entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con valor $\tau_b=0.685$. Finalmente, a mayor gestión del personal asistencial, mayor es el desempeño laboral de los profesionales investigados.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Conceptualización de la variable gestión del talento humano

Gestionar al talento humano en toda Institución logra un mejor desempeño laboral, por lo que se debe considerar crucial, una buena gestión encaminándola a optimizar el trabajo asistencial, permitiendo alcanzar las metas organizacionales. Para el autor se debe considerar que la gestión es un conjunto de procesos que debe ser ejecutada por el personal con la finalidad de obtener resultados favorables, en la que los beneficiados deben ser la institución y el recurso humano. Estos procesos buscan motivar la productividad del colaborador logrando así satisfacer las expectativas de estos, manteniendo y garantizando la permanencia. (Carbonel *et al.*, 2021).

1.2.2 Instrumento que mide la variable gestión del talento humano

El instrumento para medir la primera variable del estudio fue adaptado de la investigación magistral en gestión de los servicios de la salud de Zagastizabal (2018). Estudio que cumplió con pasar por el proceso de validez por el juicio de 3 expertos y confiabilidad estadística de 0,899 según el Alfa de Cronbach. La investigación dividió la variable gestión del talento humano en 3 dimensiones, 3 indicadores y 27 elementos, a través de la escala ordinal de medición que constó de 5 niveles según lo determinado por la escala Likert, que fueron desde la opción totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Zagastizabal, 2018).

1.2.3 Teorías que sostienen la variable gestión del talento humano

Las teorías que sustentaron la variable gestión del talento humano, fueron las siguientes:

La base teórica de las relaciones humanas es una teoría opuesta a la imperante administración científica y a la teoría clásica, desarrollada por Elton Mayo en 1920, la cual fue creada para responder a la necesidad de mejorar la eficiencia en el ámbito laboral buscando armonía entre sus integrantes, como parte de la psicología de las organizaciones y considera que la motivación laboral del personal se debe, mayormente, a cubrir los intereses económicos y psicosociales. Se encuentra vinculada a los grupos sociales con nivel de pertenencia, el bienestar a través del entorno y el cumplimiento de las normas laborales (Urgarte, 2018).

La variable gestión del talento humano se encuentra inmersa en la teoría de las relaciones humanas porque se ve a toda institución como un grupo de personas que se relaciona a través de la confianza, autoridad, productividad, comunicación e integridad, el cual considera la dinámica grupal e interpersonal y hace énfasis en la confianza y apertura en las personas. La teoría indica que el trabajador no actúa como una persona aislada, sino como un ser que trabaja en equipo. Se centra en las destrezas del personal, por lo que evidencia oposición a las habilidades técnicas e intelectuales de los trabajadores y brinda importancia a las habilidades individuales (Hanco, 2021).

Asimismo, la teoría desarrollada por Hildegard Peplau en el año 1952 sobre las relaciones interpersonales, precisa acerca de la importancia de la relación del personal de enfermería con el medio organizacional interpersonal. En ella se considera que lo más importante de una Institución de salud es su personal por medio de la aplicación de la enfermería psicodinámica; considerando el aspecto de la psicología de las organizaciones asistenciales, se tiene como aspecto destacado la característica humana del personal de salud y cómo es que este brinda atención asistencial y se relaciona con su entorno, motivo por el cual se debe fortalecer la salud mental durante el desarrollo de competencias asistenciales en beneficio del mismo personal de salud, creando un vínculo con los usuarios. Esta teoría es aplicada para un nivel educativo, académico y ejercicio profesional del personal de salud (Martínez, 2022).

Por otro lado, la teoría de la inteligencia emocional desarrollada por Daniel Goleman en el año 1995, indica que la inteligencia racional y el intelecto de las personas no es lo único y más importante que tiene el ser humano en la vida, sino que, se requiere ir más allá del aprendizaje común adquirido a lo largo del tiempo, por lo que la persona se debe preparar para la vida y para que este tenga el éxito deseado a través del control de sus emociones, pensamientos y conductas para que tome decisiones y ayude a que el individuo potencie sus talentos y habilidades en todos los campos de su vida (Sánchez et al., 2018).

1.2.4 Conceptualización de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral es el desarrollo de las competencias profesionales en un entorno o ambiente de trabajo y se mide por la contribución que brinda a la organización. Brinda a conocer lo que el personal piensa y siente en el ambiente laboral. Estos factores son importantes e influyen durante el desempeño, productividad y logro de los objetivos organizacionales y la puesta en práctica de las habilidades y talentos para comprometerse con el área de trabajo y con las funciones laborales que le corresponden cumplir a cada profesional (Meza, 2017).

El desempeño en el área laboral, tiene relación estrecha con la actitud y el comportamiento de los colaboradores de toda organización y esta se puede medir a través del desempeño y desarrollo de competencias al desarrollar un trabajo de calidad, considerando a estos como indicadores positivos para la organización y como productividad interna basado en el trabajo eficiente del colaborador (Agudelo *et al.*, 2020).

1.2.5 Instrumento que mide la variable desempeño laboral

El instrumento utilizado para medir la segunda variable del estudio fue adaptado de la investigación magistral en gestión de los servicios de la salud de Zagastizabal (2018), estudio que cumplió con pasar por el proceso de validez por el juicio de 3 expertos y confiabilidad estadística de 0,849 según el Alfa de Cronbach. La investigación dividió la variable desempeño laboral en 3 dimensiones, 3 indicadores y 27 elementos, a través de una escala de medición ordinal que constó de 5 niveles según lo indicado en la escala Likert, que fueron desde la opción totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Zagastizabal, 2018).

1.2.6 Teorías que sostienen la variable desempeño laboral

Las teorías que sustentaron la variable desempeño laboral, fueron las siguientes:

La teoría de la motivación desarrollada por Abraham Maslow creada en el año 1943 considera que la conducta del individuo se centra en las necesidades: en primer orden las fisiológicas y en segundo orden las de auto realización, ya que el punto de partida del ciclo motivacional está fundamentado en el surgimiento de una necesidad en específico. Se consideran 5 ítems que contemplan desde la supervivencia hasta la capacidad de motivarse. En la teoría se puede identificar el amplio deseo de llegar a lograr resultados productos de la motivación brindando mejor desempeño laboral en un entorno cómodo, confortable y seguro dentro de la organización lo cual aumenta su nivel de satisfacción en el contexto laboral y de

esta manera, pueden gestionar y planificar de forma adecuada sus emociones para aumentar su desempeño laboral (Valenzuela *et al.*, 2019).

Además, la teoría fenomenológica de la personalidad desarrollada por el autor CR Rogers en el año 1951, indica como la persona con motivación positiva debe ser entendida como fenómeno de comportamiento en el que se hace responsable de sus acciones y el resultado de estas son consecuencias generadas de estas. La conducta de los trabajadores estará mediada por componentes internos de esas formas de conducirse de las personas y esto puede alejarlo o acércalo a alcanzar los objetivos. Rogers nos fundamenta que las personas perciben al mundo de una manera única. Esta representación es propia para cada persona y se da por los valores, creencias y principios únicos de cada ser humano, por ello el autor refiere que, los factores biológicos o ambientales no necesariamente determinan el comportamiento humano (Castelo *et al.*, 2021).

Finalmente, la teoría del desempeño laboral publicada por el psicólogo Hacker creada en el año 1968, considera que la conducta del ser humano en el ámbito laboral tiene relación. El autor estudia el desenvolvimiento del comportamiento de los colaboradores en su ambiente laboral y considera la existencia de dos aspectos que enmarcan el desempeño de las funciones de los miembros de una misma Institución: el primer aspecto va desde una meta hasta la realización de un plan y su respectiva retroalimentación posterior y el segundo aspecto es el generado de forma automática (Madero, 2019).

1.3 Definiciones conceptuales

1.3.1 Gestión del talento humano

Es el conjunto de estrategias institucionales con la finalidad de contratar, entrenar y retener el recurso humano en la organización, con el fin de que los trabajadores desarrollen un mejor desempeño y rendimiento laboral para retener a los profesionales ya contratados y atraer nuevo personal (Heredia y Narváez, 2021).

1.3.2 Desempeño laboral

Es la eficiencia y eficacia del trabajo empleado por los trabajadores de una organización que determina la calidad del rol desempeñado en una tarea específica y en un tiempo determinado (Guzmán et al., 2020).

1.3.3 Selección

Es el proceso de escoger al candidato correcto para un determinado puesto de trabajo, en el cual se da el proceso de entrevista a los participantes en busca del perfil deseado para el puesto laboral requerido (Chicaiza, 2018).

1.3.4 Capacitación

Es un conjunto de acciones que forman al profesional para ampliar los conocimientos, conductas, habilidades y capacidades de la fuerza laboral de una Institución (Bohórquez et al., 2017).

1.3.5 Evaluación

Es un proceso en el que los directivos o encargados miden el desempeño laboral del personal para conocer los atributos, aptitudes o conocimientos que emplea el personal en las tareas donde realizan su trabajo (Rivero, 2019).

1.3.6 Calidad de trabajo

Es la satisfacción de las necesidades claves de los trabajadores que deriva de las actividades laborales efectuadas por las personas en su ambiente de trabajo (Patlán, 2021).

1.3.7 Nivel de producción

Es el nivel de capacidad de producción que se mide a través de porcentajes, en donde se involucran las horas de servicios insumidas, cantidades producidas, magnitudes absolutas, etc. (Capa et al., 2019).

1.3.8 Metas

Es el resultado o fin organizacional deseado hacia donde se dirigen las acciones o deseos para lograr alcanzar las metas y objetivos que la Institución se ha trazado como logro. (Meleis et al., 2017).

Es un conjunto de políticas y prácticas que se necesitan para desarrollar competencias y capacidades idóneas para que el personal desempeñe sus funciones en un determinado puesto de trabajo (Zagastizabal, 2018).

1.4 Operacionalización de variables.

Variables	Definición de la Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Variable 1	Es un proceso de mejora establecido por la organización donde se busca que el personal desarrolle competencias con capacidades idóneas durante el ejercicio de sus funciones profesionales en el área de trabajo (Zagastizabal, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - Selección. - Capacitación. - Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil laboral. - Experiencia. - Habilidades personales. - Conocimiento. - Supervisión. - Monitoreo 	Cuestionario.
Variable 2	Son todas las acciones o comportamientos de los trabajadores de una empresa o institución y son de suma importancia para garantizar el logro de objetivos. (Zagastizabal, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo. - Nivel de producción. - Metas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativa y Satisfacción del usuario - Efectividad. - Logro de objetivos. - Personales. - Profesionales. 	Cuestionario.

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1 Tipo de investigación

Fue aplicada porque el estudio hizo uso del conocimiento científico para resolver los problemas de la población de manera práctica, con el objetivo de brindar soluciones concretas a la sociedad investigativa y mejorar los niveles y la calidad de vida de sus integrantes a través del aporte del marco teórico (Zurita et al., 2018).

2.2 Método de investigación

Se usó el razonamiento lógico que nos remitió el problema eje del estudio de investigación, por lo que se afirma que fue una investigación hipotética deductiva, en donde se formularon hipótesis las cuales después fueron validadas dando un resultado final para el estudio, la cual consto con un ciclo de inducción, deducción e inducción nuevamente (Galindo, 2020).

2.3 Diseño de investigación

Para la investigación formulada se trabajó con un diseño no experimental de corte transversal teniendo la consideración de no manipular deliberadamente las variables del estudio, gestión del talento humano y desempeño laboral. Son las variables a las cuales

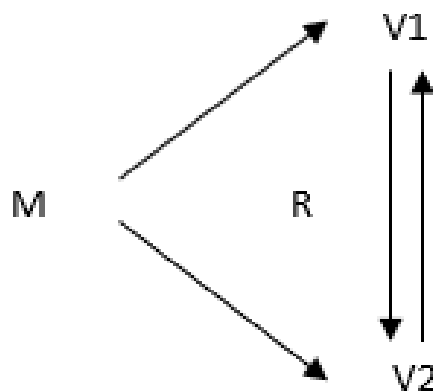
solo se les observa cómo se presentan y desarrollan en el contexto natural donde se dan. Esta observación sin intervención sirve para analizar en la muestra, el espacio y el tiempo específico (Trujillo, 2019).

El estudio fue descriptivo correlacional, en él se describen los comportamientos de las variables basado en una muestra aplicada. Posteriormente se determinó la relación existente entre ellas (Herbas y Rocha., 2018).

Por tanto, el diagrama del diseño correlacional que se utilizó en el estudio fue:

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional.



Nota. Extraído de Sánchez y Reyes,

2018.

- M = Muestra.
- V1 = Gestión del talento humano.
- V2 = Desempeño laboral.
- R = Relación.

2.4 Población, muestra y muestreo

Cuando se considera a todos miembros estudiados y evaluados en una investigación científica, se habla de censo (Ventura, 2017). Para la investigación realizada se trabaja

con una población censal la cual tuvo un total de 50 profesionales de enfermería que trabajan durante el año 2022, en el departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, en los cuales se incluyen a los profesionales que laboran en los servicios de neonatología, pediatría y emergencia pediátrica.

Criterios de inclusión:

- Se incluyó a todo el personal de salud que aceptaron pertenecer a la muestra del estudio, para el cual firmaron el formato de consentimiento informado de manera voluntaria y consiente.
- Se incluyó a todo el personal de salud que labora solo en las áreas especificadas.
- Tiempo de permanencia en el servicio de un año.

Criterios de exclusión:

- No se incluyó al personal de salud que no aceptó firmar el formato de consentimiento informado de manera voluntaria y consiente de ser un participante anónimo.
- No se incluyó al personal de salud que no labora en las áreas especificadas.
- No se incluyó jefaturas.

Tabla 1

Cantidad de personal de enfermería de un hospital de Chiclayo.

Áreas de aplicación	Cantidad
Neonatología	33
Pediatría	11
Emergencia pediátrica	6
TOTAL	50

Nota. Cantidad de personal de enfermería integrante de la muestra.

La muestra y el muestreo de la investigación no fue hallada porque se trabajó con toda la población del estudio bajo una población muestral porque la investigadora conoce a la muestra encuestada (Rojas y Rojas, 2019).

2.5 Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos

La técnica del estudio aplicado a la variable 1 y variable 2 de la presente investigación, está determinado por la encuesta a través del cual se midió las características propias de la muestra. Este tipo de técnica permitió la recopilación de datos en los cuestionarios que fueron los instrumentos que midieron ambas variables de la investigación (Barros et al., 2018).

Los instrumentos utilizados para medir la variable 1 y la variable 2 fueron los cuestionarios. Estos plasman datos reales considerados de gran importancia de la población estudiada y nos informa la relación encontrada en estas, obteniendo datos en base a un estudio social, exacto y objetivo. Esta recolección de información es importante, porque permite al investigador enunciar las conclusiones y recomendaciones como parte final de toda investigación (Bedregal et al., 2017).

El instrumento 1 fue adaptado del estudio de Zagastizabal - 2018, el cual pasó por el proceso de validez donde los profesionales expertos dieron como dictamen aplicable a los instrumentos de evaluación sobre gestión del talento humano y cumplió con aplicar una prueba piloto a 25 participantes de la muestra donde se halló confiabilidad estadística de 0,890 según el coeficiente de Alfa de Cronbach, mediante la evaluación de 27 elementos.

A su vez, el instrumento 2 fue también adaptado del estudio de Zagastizabal - 2018, el cual también pasó por el proceso de validez donde los profesionales expertos dieron como dictamen aplicable a los instrumentos de evaluación sobre desempeño laboral y cumplió con aplicar una prueba piloto a 25 participantes de la muestra donde se halló confiabilidad estadística de 0,875 según el coeficiente de Alfa de Cronbach, mediante la evaluación de 27 elementos.

Por otro lado, la validez fue realizada por el juicio de 3 expertos, entre temáticos y metodólogos, con la intención de verificar la validez de los instrumentos. Estos profesionales con amplia experiencia y trayectoria evalúan la consistencia en el tema investigado (Torres et al., 2022) y describirá la validez de los instrumentos a través de los criterios de los expertos, los cuales dieron como puntajes aplicables, sustentando la suficiencia para la aplicación de los instrumentos en la muestra mencionada.

Tabla 2

Validez por el juicio de expertos.

Expertos	Dictamen
Dr. Fernando Alexis, Nolazco Labajos.	Instrumentos aplicables.
Mg. Ana Milagros, Lima Escajadillo.	Instrumentos aplicables.
Mg. Rosaria Luz, Díaz Ramos.	Instrumentos aplicables.

Nota. Validez de expertos.

La confiabilidad estadística brinda la confianza que los instrumentos son idóneos, claros, precisos y aplicables a la muestra elegida (Ramírez y Polack, 2020). Por lo tanto,

la confiabilidad de los instrumentos que miden la variable 1 y 2, se realizó a través de la aplicación de una prueba denominada piloto que contó con 25 colaboradores de enfermería y mediante el análisis de 27 elementos para medir cada instrumento.

Tabla 3

Confiabilidad de la primera variable.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,890	27

Nota. Confiabilidad de la variable 1.

Tabla 4

Confiabilidad de la segunda variable.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,875	27

Nota. Confiabilidad de la variable 2.

2.6 Procesamiento y análisis de datos

Al realizar el procedimiento de recopilación de datos en forma de información, este se efectúa de forma sistémica con ambas variables del estudio con el fin de probar las hipótesis planteadas. (Bilbao y Escobar, 2020). El procedimiento de recolección de información que recogió la autora de la tesis evaluó los resultados estadísticos en base al análisis de dos cuestionarios; por ello, se solicitó autorización a la directora de un hospital de Chiclayo para recopilar los datos más relevantes con motivo del estudio. Se mantuvo coordinación de hora y fecha para la aplicación con las sub áreas del departamento de pediatría a evaluar de manera virtual.

Posteriormente a la aplicación de los instrumentos, los datos fueron analizados y procesados en el software Microsoft Excel 2019. Luego se efectuó la codificación en el software estadístico SPSS v26, a fin de realizar el procesamiento de los datos de manera descriptiva e inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman, mediante el cual se determinó la correlación de las variables de la investigación expresadas en las tablas de frecuencia y tablas porcentuales, permitiendo de esta forma validar las hipótesis expuestas.

Capítulo III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 5

Gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría

DIMENSIONES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA			
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Selección del personal	13	26.00%	17	34.00%	20	40.00%	50	100%
D2. Capacitación del personal	13	26.00%	16	32.00%	21	42.00%	50	100%
D3. Evaluación del personal	10	20.00%	18	36.00%	22	44.00%	50	100%

Según la tabla 5 se puede observar que en la variable 1 para los 50 colaboradores, se presenta la dimensión 3 con el 44%, seguidamente de la dimensión 2 con el 42% y la dimensión 1 con el 40%, fueron altas; por tanto, los profesionales de enfermería objetos del estudio manifestaron que, dentro de los problemas de gestión del talento humano, el proceso de evaluación al personal es el de mayor porcentaje.

Tabla 6

Desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría

DIMENSIONES	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA			
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Calidad de trabajo	13	26.00%	15	30.00%	22	44.00%	50	100%
D2. Nivel de producción	14	28.00%	14	28.00%	22	44.00%	50	100%
D3. Metas	12	24.00%	18	36.00%	20	40.00%	50	100%

Según la tabla 6, se puede observar que en la variable 2 para los 50 colaboradores, se evidenció que la dimensión 1 con un 44%, la dimensión 2 con un 44% y la dimensión 3 con un 40%, fueron altas; por tanto, los profesionales de enfermería objetos del estudio manifestaron que, los problemas basados en el desempeño laboral, se deben principalmente a la calidad de trabajo y al nivel de producción ejercido.

3.2 Análisis inferencial

En la prueba de normalidad aplicado a las variables y dimensiones del estudio de investigación basadas en la prueba de normalidad desarrolladas por Kolmogorov-Smirnov (muestra superior a los 50 encuestados), se puede encontrar las siguientes variaciones, según el nivel de significancia (p):

1. Si $p > 0,05$ = prueba paramétrica de Pearson.
2. Si $p < 0,05$ = prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 07

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable gestión del talento humano

Prueba de normalidad: Gestión del talento humano			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Selección del personal.	0,225	50	0,000
D2. Capacitación del personal.	0,210	50	0,000
D3. Evaluación del personal.	0,255	50	0,000

Tabla 08

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov de la variable 2, desempeño laboral.

Prueba de normalidad: Desempeño laboral			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Calidad de trabajo.	0,264	50	0,000
D2. Nivel de producción.	0,280	50	0,000
D3. Metas.	0,226	50	0,000

Según la tabla 7 y 8 se observa que la prueba basada en la normalidad al 5% con un nivel de significancia en el intervalo $p = 0.000$ al 0.05 , se obtiene un valor de H_0 a manera de rechazo, por lo tanto, se debe aplicar Rho de Spearman.

3.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 09

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.100	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Extraído de Hernández y Fernández (2018).

Tabla 10*Prueba de hipótesis general. (Objetivo general)*

Correlaciones			
		V1 GTH	V2 Desempeño laboral
V1 GTH	Coeficiente de correlación.	1,000	,640
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación.	,640	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

Según la tabla 10 se observa que el Rho de Spearman es equivalente a 0.640; por lo tanto, existe un nivel correlación positiva significativa según la interpretación de los autores Hernández y Fernández (2018). Por lo tanto, el estudio de investigación, rechaza la variable Ho y admite la variable Hg.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica primera. (objetivo específico tercera)*

Correlaciones			
		V1 Selección del personal	V2 Calidad del trabajo
V1 Selección	Coeficiente de correlación.	1,000	,520
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
V2 Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación.	,520	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

Según la tabla 11 se observa que el Rho de Spearman es equivalente a 0.520; por lo tanto, existe un nivel de correlación positiva significativa según la interpretación de los autores Hernández y Fernández (2018). Por lo tanto, el estudio de investigación, rechaza la variable Ho y admite la variable Hg.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica segunda. (Objetivo específico cuarto)

Correlaciones			
		V1 Capacitación del personal	V2 Nivel de productividad
V1 Capacitación	Coefficiente de correlación.	1,000	610
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
V2 Nivel de productividad	Coefficiente de correlación.	,610	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

Según la tabla 12 se observa que el Rho de Spearman es equivalente a 0.610; por lo tanto, existe un nivel de correlación positiva significativa según la interpretación de los autores Hernández y Fernández (2018). Por lo tanto, el estudio de investigación, rechaza la variable Ho y admite la variable Hg.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica tercera. (Objetivo específico quinto)

Correlaciones			
		D1 Evaluación del personal	D2 Metas
D1 Evaluación	Coefficiente de correlación.	1,000	,680
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
D2 Metas	Coefficiente de correlación.	680	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

En la tabla 13 se observa que el Rho de Spearman es equivalente a 0.680; por lo tanto, existe un nivel de correlación positiva significativa según la interpretación de los autores Hernández y Fernández (2018). Por lo tanto, el estudio de investigación, rechaza la variable Ho y admite la variable Hg.

Capítulo IV. Discusión

La investigación en estudio buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022. El estudio fue aplicado a 50 profesionales de enfermería las cuales trabajan en el departamento de pediatría del hospital investigado, trabajándose para ellos los datos obtenidos de los cuestionarios para luego ser codificados. Estos son utilizados a la población objeto del estudio mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir el grado de asociación entre las variables y las dimensiones previamente planteadas en la investigación. Se determinó un Sig. (bilateral) de 0.000 menor que 0.05, esto concerniente al instrumento de las variables en estudio. De esto se pudo evidenciar la distribución de estadística no normal, permitiendo de esta forma la comprobación de la hipótesis general y afirmando que existe una relación positiva con una puntuación de $Rho = 0,640$ tal como lo considera el criterio de Hernández y Fernández (2018).

Por tanto, el conjunto de estrategias institucionales para contratar, capacitar y retener al personal de enfermería del hospital en estudio, mantiene una considerable relación con los niveles de eficiencia y eficacia empleados para determinar la calidad del rol desempeñado en una tarea específica y en un tiempo determinado. Así, frente a lo mencionado, la investigación decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, mostrando que, la primera variable, gestión del talento humano, se relaciona de forma positiva con la segunda variable, desempeño laboral, en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo en Perú. El estudio realizado por Núñez (2020) muestra resultados similares a la investigación porque se evidencia que entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital en Ayacucho,

existe relación, lo cual fue comprobado a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman donde obtuvo el resultado de 0,468, lo que confirma que, a mayor gestión del talento del recurso humano del hospital, mayor será el desempeño laboral de los profesionales de salud investigados y que, a menor capacidad de gestión del recurso humano, menor serán los niveles de productividad laboral; mostrando la correlación positiva media existente, tal como lo fundamenta Hernández y Fernández (2018); diferente al estudio de Torres (2019), el cual buscó establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital en Yurimaguas, evidenciando un Rho de Spearman de 0,886 y confirmando que, a mejor gestión del personal asistencial, mejor son los niveles de desempeño en el ámbito laboral de los profesionales investigados. En efecto, la gestión del talento humano no solo significa captar nuevos talentos humanos y retener a los profesionales ya existentes; sino que, es una estrategia organizacional que mejora los niveles de rendimiento y productividad laboral al identificar las competencias, actitudes y aptitudes del personal para aplicarlos en la organización y obtener los resultados planteados.

A continuación tenemos como primer objetivo específico, describir los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, evidenciando que, los resultados mostraron niveles altos de la variable gestión del talento humano, en donde la dimensión selección del personal, presentó un 44%; capacitación del personal presentó un 42% y evaluación del personal, presentó un 40%, mostrando que la gran problemática en gestión del talento humano, se debe principalmente al proceso en donde se mide sistemáticamente la personalidad y el desempeño de los empleados. La selección del personal es importante en toda institución para cubrir un puesto laboral o una vacante de manera idónea. Asimismo, la capacitación del personal son procedimientos por medio del cual se adquieren conocimientos y herramientas útiles para

mejorar las habilidades y destrezas e interactuar en el entorno laboral para cumplir con los objetivos institucionales, necesarios para que la gestión de recursos humanos, sea eficiente y efectiva y ayude a cumplir las metas organizacionales. La presente investigación evidenció nivel alto de gestión del talento humano; resultados similares se encontraron en Sagastizabal (2018), donde los resultados registraron que la gestión del talento y el desempeño laboral es regular en 68%. También es semejante a los resultados de Torres (2019), donde evidencia que el nivel de gestión del talento humano es 42% con escala regular, 26% deficiente, y un 18% eficiente. Por ello, gestión del talento humano, implica desarrollar procesos para mejorar el funcionamiento interno del hospital y potenciar el cumplimiento de las tareas de los trabajadores del área de pediatría del hospital de Chiclayo

De la misma manera, el segundo objetivo específico requirió describir los niveles de desempeño en el área laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, evidenciando que, los resultados mostraron niveles altos de la variable desempeño laboral, en donde la dimensión calidad de trabajo presentó un 44%; el nivel de producción presentó un 44% y metas presentó un 40%, dando a conocer que la problemática presentada durante el desempeño laboral, afecta a la calidad de trabajo de los enfermeros y como consecuencia de este, el nivel de producción ejercido, porque los resultados que se derivan de la participación de las personas en su lugar de trabajo dependen de los recursos que se utilizan y las actividades que el personal realiza para crear condiciones favorables idóneas para el trabajador que origine satisfacción, motivación y se logre un rendimiento laboral considerable.

De la misma manera, el nivel de producción es la capacidad que tiene la unidad de pediatría para brindar los cuidados de salud adecuados a sus pacientes, medidas en las horas de

servicio brindadas, la cantidad de servicios realizados y la capacidad ejercida para el trabajo requerido; es por ello que, también el logro de metas condiciona la mejora de los niveles de desempeño laboral, porque en él es donde se generan desafíos, se promueve la comunicación horizontal y se promueve el feedback.

Esta investigación mostró nivel alto de desempeño laboral, esto concuerda con Torres (2019), en su tesis sobre relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en Tarapoto, donde el nivel desempeño laboral del personal asistencial muestra un 40% con escala eficiente, un 28% regular, y un 14% deficiente. En efecto, el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. En el personal enfermero, éste se ve manifestado en el cuidado a sus pacientes y reflejado en la obtención de metas previamente planteados y posteriormente evaluados.

El tercer objetivo específico de la investigación requirió establecer la relación existente entre la dimensión selección de la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad del trabajo de la variable desempeño laboral en los colaboradores de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo. Se dio a conocer que, mientras mejor se desarrolle y aplique la gestión del recurso humano enfocado al cumplimiento de normas y objetivos estratégicos planteados por la organización de salud en estudio, mejor se desarrollará el desempeño de los trabajadores de salud porque permite al hospital distinguir los puntos fuertes y los puntos que necesitan mejorar en cada trabajador y el área de pediatría en general.

Por lo expuesto, se obtuvo como resultado una relación positiva entre selección y calidad del trabajo en un hospital del norte de Perú, siendo este en beneficio de la atención hospitalaria, de conformidad con la prueba no paramétrica Rho de Spearman equivalente a 0,520, resultados que son similares al estudio de Núñez (2020) quien mostró la relación entre

gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de salud de un hospital en Ayacucho, mediante un Rho de Spearman de 0,468.) y del estudio de Sagastizabal (2018) en Humanaga-Perú, quien buscó establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital a través del estudio de 50 trabajadores de salud, en donde se dio a conocer relación significativa con un $Rho = 0,886$, lo cual evidencia que, a mejor gestión del personal asistencial, mayor es el desempeño de las laborales de los profesionales investigados.

La dimensión selección de personal que fue de 44% es un proceso importante cuando se busca un talento nuevo, esto implica tener un proceso de reclutamiento y selección eficiente que ayude a descartar a aquellos que no son adecuados para el puesto, siendo responsabilidad de los directivos y gestores de los servicios de salud asegurarse de que los profesionales que se seleccionen para dispensar los cuidados de enfermería pertinentes y seguros cumplan con las normas de aceptabilidad de tal forma que la competencia inicial y su mantenimiento sea fundamental ya que la población está cada vez más informada.

Del mismo modo, el cuarto objetivo específico de la investigación requirió establecer la relación entre la dimensión capacitación de la variable gestión del talento humano y la dimensión nivel de productividad de la variable desempeño laboral en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo. Se dio a conocer que, mientras mejor se desarrolle y aplique la gestión de las personas brindando capacitaciones constantes para que los trabajadores adquieran conocimientos importantes para ponerlos en práctica en su área de trabajo, mejor serán los niveles de productividad en donde el personal dispondrá de manera eficaz los insumos necesarios para realizar el servicio de salud asistencial.

Por esa razón, se halló la relación positiva entre capacitación y nivel de productividad en el hospital de la región norte del Perú, según la prueba no paramétrica Rho de Spearman equivalente a 0,610, siendo estos resultados obtenidos, muy similares a los de Arias (2019) en Quito, Ecuador, quien evaluó el impacto de la capacitación para cambiar la gestión del personal y la atención en un hospital de Quito, en una muestra de 356 profesionales de enfermería, en donde se dio a conocer un valor $p = 0,000$, lo cual evidencia la relación entre las variables. Finalmente, se dio a conocer que, a mayor gestión del recurso humano aplicado en la institución de salud, y mayor la capacitación, se generan mejores procesos laborales de su personal de salud, lo que conlleva al aumento del nivel de productividad.

Lo que confirma que, si se aplica mejor las capacidades y conocimientos de los profesionales de salud, se mejorará las actitudes y valores organizacionales que busca el hospital para alcanzar los objetivos estratégicos por medio del desempeño y productividad laboral; mostrando la existencia de correlación positiva media según la interpretación de los autores Hernández y Fernández (2018) similar a la investigación y diferente al estudio de Albarracín et al., (2017) en Ambato, Ecuador; quienes investigaron la influencia entre la gestión del talento humano y la organización de seguridad a través de la participación de 366 profesionales de la salud, en donde se dio a conocer que, las variables no inciden en el valor calculado $p = 0,05$ a través del método estadístico chi cuadrado.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis que indicaba incidencia entre las variables del estudio, entonces, lo que provoca que la gestión del talento humano mejora o empeore, en la organización de seguridad en el hospital estudiado. Por ello, es imprescindible que, cualquiera sea el modelo de la institución y tipo de funcionamiento interno del hospital, se materialice el derecho de la salud y se garantice el derecho de recibir el servicio de salud con calidad a través del enfoque de la gestión del talento humano establecido y mejorar el desempeño de las laborales de los trabajadores de salud.

Finalmente, el quinto objetivo específico de la investigación requirió establecer la relación entre la dimensión evaluación de la variable gestión del talento humano y la dimensión metas del personal de la variable desempeño laboral en los profesionales de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo. Por lo tanto, mientras mejor se aplique la evaluación constante del personal de enfermería para la toma de decisiones oportunas de la jefatura del área de pediatría, más claro será el establecimiento de metas que la organización planea alcanzar. Por lo tanto, se halló la relación positiva entre evaluación y metas en el hospital de Chiclayo del norte del Perú, según la prueba no paramétrica Rho de Spearman equivalente a 0,680.

Los resultados obtenidos son similares a los resultados del estudio de López et al., (2017), en La Habana - Cuba, quienes buscaron evaluar la gestión del talento humano en un hospital a través de una muestra de 32 trabajadores de enfermería y evidenciaron que, el 78,1% del personal, cuestionaron su grado de inteligencia debido a que los recursos brindados por la entidad de salud, fueron limitados para desarrollar de manera adecuada la gestión del talento humano.

Asimismo, la percepción de los profesionales de enfermería sobre la gestión del talento humano fue positiva, sin embargo, la motivación de los profesionales en la salud es baja porque la gestión del recurso humano todavía es limitada para desarrollar niveles altos de desempeño laboral y diferentes a la investigación de Albarracín et al., (2017) en Ambato, Ecuador, quienes investigaron la influencia entre la gestión del talento humano y la organización de seguridad en 366 profesionales de la salud. Se dio a conocer que, las variables no inciden en el valor calculado $p = 0,05$ y se decide rechazar la hipótesis que indicaba incidencia entre la gestión del talento de las personas y la sensación de seguridad y bienestar del personal; entonces, lo que provoca que la gestión del talento humano mejora o

empeore en el hospital estudiado y se debe seguir investigando que variable provoca los cambios en la gestión de las personas.

Por ello, la evaluación de las personas en su lugar de trabajo influye en alcanzar las metas proyectadas en la organización. En la presente investigación se halló relación positiva entre evaluación y metas en pediatría en el hospital de la región norte del Perú, esto indica que las evaluaciones para mejorar el desempeño laboral son necesarias para tener conocimiento como hacen su labor, y tener conocimiento que si deben modificar su comportamiento, esto implica que casi todo el personal necesita y requiere retroalimentación para el perfeccionamiento de su rendimiento, el cual se verá reflejado en el cuidado óptimo que brinda al paciente.

Es importante hacer énfasis en la importancia de mantener actualizado los procesos de gestión del recurso humano para que el ingreso al área de pediatría de nuevas generaciones de enfermeros, sean con capacidades suficientes para adaptarse al cambio, con pensamiento crítico y con una visión al desarrollo continuo de la profesión.

Adquirir el estándar de desempeño adecuado en todas las competencias laborales que requiere un profesional resulta muy difícil, de ahí que el estudiante, al término de su carrera, cuenta con las competencias de egreso mínimas que debe tener una persona para incorporarse al ejercicio profesional. Esto es particularmente importante cuando se trata de competencias de gestión y liderazgo en enfermería ya que las responsabilidades y funciones de las enfermeras gestoras se redefinen constantemente en el contexto de los cambios del sector de salud.

De ahí que es importante resaltar la responsabilidad de las instituciones formadoras en el desarrollo de este tipo de competencias a través diferentes estrategias que van desde establecer una constante vinculación con los empleadores y el mercado laboral de la salud para mantener actualizados y validados los perfiles de competencias de egreso en este

ámbito, hasta integrar el conocimiento teórico con experiencias prácticas de carácter laboral específicas para su desarrollo.

Conclusiones

1. Existe relación de forma positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, tal como se obtuvo en la puntuación de Rho Spearman equivalente a 0,640.
2. En la primera variable sobre gestión del talento humano, se identificaron niveles altos para la dimensión selección del personal con un 44%); capacitación del personal con un 42% y evaluación del personal con un 40%.
3. Los niveles de la variable desempeño laboral fueron altos para la dimensión calidad de trabajo con un 44%, nivel de producción con un 44% y metas con un 40%.
4. Selección y calidad del trabajo se relacionan de forma positiva en el profesional de enfermería que labora en el departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, tal como muestra la puntuación de Rho de Spearman equivalente a 0,520.
5. Capacitación y nivel de productividad se relacionan de forma positiva en el profesional de enfermería que labora en el departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, según puntuación de Rho de Spearman equivalente a 0,610.
6. Evaluación y metas se relacionan de forma positiva en el profesional de enfermería que labora en el departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, según puntuación de Rho de Spearman equivalente a 0,680.

Recomendaciones

1. Se recomienda que los directivos del hospital de Chiclayo, realicen inversiones financieras para que el área de pediatría investigada, fomente programas de capacitación de forma mensual con el objetivo de que los profesionales en enfermería adquieran técnicas y conocimientos para el desarrollo eficiente de las tareas con la finalidad de obtener un mejor rendimiento laboral.
2. Se recomienda a los directivos y gestores del área de pediatría del hospital de Chiclayo, organizar talleres prácticos grupales de manera bimestral con el fin de que los profesionales investigados, fortalezcan su liderazgo y competitividad laboral para mejorar el clima institucional y se aprenda a gestionar de manera más eficiente, la gestión que ejerce el recurso humano del hospital.
3. Se recomienda a los directivos y gestores del área de pediatría del hospital de Chiclayo, implementar de manera periódica un plan de acción orientado a mejorar la productividad laboral y motivar constantemente al logro de resultados organizacionales para maximizar el desempeño del personal de enfermería en el hospital objeto del estudio.
4. Se recomienda que los directivos y gestores del área de pediatría del hospital de Chiclayo, desarrollen programas de selección del personal, para que el proceso de reclutamiento defina de manera adecuada el perfil y se optimice la descripción de la oferta laboral de los nuevos candidatos a contratar para mejorar la calidad del trabajo de los profesionales que laboran en el área de pediatría.

5. Se recomienda que los directivos y gestores del área de pediatría del hospital de Chiclayo, desarrollen políticas de puertas abiertas para optimizar la retroalimentación y mejorar las capacitaciones que se brindan en el área de pediatría para acrecentar los niveles de productividad laboral y se atiendan con calidad a más pacientes en el menor tiempo para cumplir eficientemente los objetivos institucionales.
6. Se recomienda que los directivos y gestores del área de pediatría del hospital de Chiclayo, creen programas de desarrollo de habilidades blandas para que los profesionales aprendan a trabajar en equipo, se comuniquen de manera asertiva y mejoren su capacidad analítica para resolver problemas, con el fin de alcanzar las metas institucionales planteadas en el hospital.

Referencias bibliográficas

- Albarracín, M., Casillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, V. Guallichico, M. (2017) Management of human talent and its impact on the organization of safety and health at work. *Revista enfermería investigativa*, 2(1), 100-103. Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuIncidenciaEnLaOrganizaci-61942
- Agudelo, R., Peña, P., y Hoyo, C. (2020). Organizational climate and quality perception in a health institution in the city of Manizales (Colombia). *Revista Universidad de Manizales* 20(2), 397–413. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273863770011/273863770011.pdf>
- Arias, E. (2019). La gestión del talento humano en el servicio de emergencias expresada en la re-distribución de actividades como generador de mejoras en los procesos de atención en los registros clínicos en el hospital San Vicente de Paúl [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16474/Informe%20final%20T%20Elvita.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barros, B., Gallegos, D., Pavón, C. (2018). Muestreo para el levantamiento de datos acerca de la enseñanza de física experimental en Guayaquil. *Revista Lasallista de investigación*. 5(2): 31-91. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-223.pdf>
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A., Zubarew, T. (2017). Qualitative research methodology in health care. *Revista Médica Chile*, 145(1), 373-379. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
- Bilbao, J., y Escobar, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Estados Unidos: Editorial Lulu.com.
- Bohórquez, L., Caro, A., y Morales, N. (2017). Impact of training employees on enterprise productivity: case hypermarket. *Revista dimensión empresarial*, 15(1), 210-220.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632017000100210

Castelo, A., Souza, L. y Prates, B. (2021). Aplicabilidad y Relectura de la Teoría de la Personalidad y la Conducta em el Hospital. *Revista periódicos electrónicos en psicología*, 13(3), 90-104.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2175-25912021000300009&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Carbonel, L., García, A., López, P., y Amador, A. (2021). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revista Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151

Capa, L., García, M., y Herrera, A. (2019). Considerations to the types of cost of production for corporate social responsibility. *Revista universidad y sociedad*, 11(5), 368-372.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500368

Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., Hernández, M. (2018). Personnel selection policies and customer satisfaction in ecuador public hospitals. *Revista Cubana de investigaciones biomédicas*, 37(1), 116-120.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012

De Bartoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista panamericana de Salud Pública*, 44(1), e64.
<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>

Delgado, C. y Sanhueza, A. (2017). Experiences and feelings of nurses working in oncology: an integrative review. *Revista ciencia y enfermería*, 27(1), 22-26.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100303

- Días, C., Teixeira, A., Oroski, G. y stipp, M. (2017). Nursing team management: factors associated with job satisfaction. *Revista enfermería global*, 45(2), 15–33. <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/pdf>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. Alicante: Área de innovación y Desarrollo S.L.
- Gonzales, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Revista psicología estudiantil*, 5(24), e44183. <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?format=pdf&lang=es>
- Gonzales, D., Alvarado, C., Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Revista facultad de ciencia*. 58(2): 68-74. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral. *Revista CEA*, 6(12), 87–103. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Revista Comunicación*, 12(3), 186-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. *Revista perspectivas*, 42(1), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso
- Heredia, M. y Narváez, C. (2021). Organizational climate and quality perception in a health institution in the city of Manizales (Colombia). *Revista Arbitrada interdisciplinaria Koinonía* 6(12), 213–232. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/576868967009.pdf>
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista peruana de Medicina*

experimental y salud pública, 36(2), 312-318.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021

López, P., Díaz, Z., Segredo, A., Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15.
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano de seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext

Martínez, D. (2022). Abordagem de enfermagem baseado no modelo de Peplau sobre o controle de impulsos ineficaz. *Revista de la Universidad de Costa Rica*, 38(1), 87-94.
<http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v38n1/0121-4500-aven-38-01-87.pdf>

Madero, S. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Revista acta universitaria*, 29(1), 73-90.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Meza, E. (2017). The role of man in organizations: an approach based on organizational theories. *Revista Oikos Polis Magazines* 2(2), 3-28.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502017000200003

Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%C3%BA%C3%B1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mayanga, M., lázaro, E. (2019). Level of job satisfaction of serumist nurses, Chiclayo 2019. *Revista magazine Acc Cienta*, 7(1), 54-64. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i1.357>
- Oliveira, A., Ventura, C., Silva, F., Neto, H. y Mendez, I. (2016). The State of Nursing in Brazil. *Revista Latino-Americano*, 28(1), e3404. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/nwPZbvkYp6GNLsZhFK7mGwd/?format=pdf&lang=es>
- Patlán, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Revista Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031
- Ramirez, A., Polack, A. (2020). Inferential Statistics. Choice of a Non Parametric Statistical Test in Scientific Research. *Revista Horizonte de la ciencia*. 10(19): 191-208. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992015/html/>
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista archivo médico de Camaguey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rojas, M. y Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios: Una orientación hacia la ecología del desarrollo humano. *Revista Sapienza Organizacional*, 6(11), 220-242. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553066143010/553066143010.pdf>
- Sánchez, M., Megías, A., Gómez, R. (2018). The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Risk Behaviour in the Setting of Health. *Revista Escritos de psicología*, 11(3), 115-123. <https://www.redalyc.org/journal/2710/271058070002/271058070002.pdf>
- Torres, G. (2019). Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31557/Torres_TGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J., De la Cruz, J. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices regarding salt consumption in the population of Perú. *Revista Facultad de Medicina Humana*. 22(2): 273-279. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v22n2/2308-0531-rfmh-22-02-273.pdf>

Trujillo, J. (2019). Scientific research, open access and democratization of knowledge. *Revista Investigación educativa de la REDIECH*, 10(19), 5-10. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>

Ugarte, M. (2018). Responsabilidad en los cuidados enfermeros: poneidnoe ne lcentro a la persona. *Revista Referencia*, 4(17), 161-172. <https://www.redalyc.org/journal/3882/388256983020/388256983020.pdf>

Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43(4): 14-17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zurita, J., Gonzales, H., Mirando, J., Villacís, M. (2018). Experimental studies: research designs for the evaluation of interventions in clinical settings. *Revista alergia México*, 65(2), 178-186. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i2.376>

Anexos

Anexo 1: Datos básicos del problema

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables, dimensiones e indicadores	Ítems	Tipo y diseño.
General	General	General			
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	Gestión del talento humano y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Variable 1: Gestión del talento humano. Dimensiones: 1. Selección. 2. Capacitación 3. Evaluación.	27 ítems.	Tipo: Básico. Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental correlacional.
Específicos	Específicos	Específicos			
¿Cuáles son los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	Los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, son altos.	Describir los niveles de gestión del talento humano del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Indicadores: 1. Perfil laboral. 2. Habilidades 3. Supervisión.		
¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	Los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022, son altos.	Describir los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Variable 2: Desempeño laboral. Dimensiones: 1. Logro de metas. 2. Competencias. 3. Relaciones interpersonales.	27 ítems.	
¿Cuál es la relación entre selección del personal y calidad del trabajo del personal de enfermería del departamento de	Selección y calidad del trabajo se relacionan de forma	Identificar la relación entre selección del personal y	Indicadores: 1. Eficiencia. 2. Iniciativa. 3. Autocontrol.		

pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	calidad del trabajo del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.
¿Cuál es la relación entre capacitación del personal y nivel de productividad del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	Capacitación y nivel de productividad se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Establecer la relación entre capacitación del personal y nivel de productividad del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.
¿Cuál es la relación entre evaluación del personal y metas del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022?	Evaluación y metas se relacionan de forma positiva en el personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.	Mostrar la relación entre evaluación del personal y metas del personal de enfermería del <u>departamento</u> de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Estimado personal de enfermería:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Guissela Seytuque, tesista que se encuentra realizando la investigación denominada: gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022; para lo cual, requiere de su participación a través del llenado de dos cuestionarios de manera voluntaria y anónima. Si desea participar, le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerde que:

1.	2.	3.	4.	5.
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Cuestionario para medir la variable gestión del talento humano

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Selección.						
1.	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2.	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3.	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante.					
4.	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
5.	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					

6.	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7.	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
8.	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
9.	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
Dimensión 2: Capacitación.						
10.	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11.	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
12.	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					
13.	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
14.	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15.	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
16.	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios.					
17.	La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
18.	La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
Dimensión 3: Evaluación.						

19.	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
20.	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.					
21.	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
22.	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades.					
23.	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
24.	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
25.	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
26.	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
27.	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Calidad de trabajo.						
1.	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2.	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.					
3.	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.					
4.	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.					
5.	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.					
6.	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.					
7.	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.					
8.	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.					
9.	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.					
Dimensión 2: Nivel de producción.						
10.	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					
11.	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.					
12.	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					
13.	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.					
14.	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.					
15.	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					

16.	La gestión institucional es efectiva.					
17.	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva.					
18.	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante.					
Dimensión 3: Metas.						
19.	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales.					
20.	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
21.	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.					
22.	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
23.	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.					
24.	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.					
25.	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26.	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27.	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 3: Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS.

1.2 Grado Académico: DOCTOR.

1.3 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NORBERT WIENER Y UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

1.4 Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE POST GRADO, PONENTE NACIONAL E INTERNACIONAL Y ESCRITOR DE LIBROS Y ARTÍCULOS SOBRE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, EJERCIENDO ACTUALMENTE COMO CATEDRÁTICO, PONENTE E INVESTIGADOR.

1.5 Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.6 Instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 08 de diciembre de 2022.

NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS.

DNI: 40086182

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS.

1.2 Grado Académico: DOCTOR.

1.3 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NORBERT WIENER Y UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

1.4 Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE POST GRADO, PONENTE NACIONAL E INTERNACIONAL Y ESCRITOR DE LIBROS Y ARTÍCULOS SOBRE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, EJERCIENDO ACTUALMENTE COMO CATEDRÁTICO, PONENTE E INVESTIGADOR.

1.5 Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.6 Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

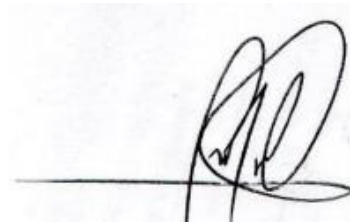
PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 08 de diciembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and a horizontal line at the base, positioned above a solid horizontal line.

NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS.

DNI: 40086182

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.7 Apellidos y nombres del validador: LIMA ESCAJADILLO, ANA MILAGROS.

1.8 Grado Académico: MAGISTER.

1.9 Institución donde labora: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.

1.10Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1.11Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.12Instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 10 de diciembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ana Milagros Escajadillo', with a long horizontal stroke extending to the right.

LIMA ESCAJADILLO, ANA MILAGROS.

DNI: 72180632

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: LIMA ESCAJADILLO, ANA MILAGROS.

1.2 Grado Académico: MAGISTER.

1.3 Institución donde labora: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.

1.4 Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1.5 Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.6 Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 10 de diciembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ana Milagros Escajadillo', with a long horizontal stroke extending to the right.

LIMA ESCAJADILLO, ANA MILAGROS.

DNI: 72180632

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: DÍAZ RAMOS, ROSARIA LUZ.

1.2 Grado Académico: MAGISTER.

1.3 Institución donde labora: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER Y ENFERMERA ASISTENCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO.

1.4 Especialidad del validador: ENFERMERA ASISTENCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO Y DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER CON GRADO DE MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

1.5 Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.6 Instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 08 de diciembre de 2022.



DÍAZ RAMOS, ROSARIA LUZ.

DNI: 10289742

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: DÍAZ RAMOS, ROSARIA LUZ.

1.2 Grado Académico: MAGISTER.

1.3 Institución donde labora: ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER Y ENFERMERA ASISTENCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO.

1.4 Especialidad del validador: ENFERMERA ASISTENCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO Y DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER CON GRADO DE MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

1.5 Autor del Instrumento: ADAPTADO DE ZAGASTIZABAL (2018).

1.6 Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL.

Título de la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL.

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 100%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 08 de diciembre de 2022.



DÍAZ RAMOS, ROSARIA LUZ.

DNI: 10289742

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH

1.- INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	27

2.- INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	27