



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE ICA 2024"

Presentado por:

SALVATIERRA OYOLA NELYDA

Del DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 05 de marzo de 2026.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Escuela de Posgrado
Doctorado en Ciencias Empresariales



TESIS

**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño
laboral en profesionales de enfermería de un hospital público
de Ica 2024**

Línea de investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

PRESENTADA POR

MG. NELYDA SALVATIERRA OYOLA

ORCID: 0000-0002-0314-1920

GRADO ACADEMICO A OBTENER: DOCTOR

ASESOR:

DRA. JANET NATALIA MENDOZA REJAS

ORCID: 0000-0002-1059-7280

Ica – Perú

2026

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza y perseverancia para culminar con mi tesis doctoral y a mi familia, por ser mi sostén en todo momento y motivarme para mi crecimiento profesional

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades del Hospital Santa María del Socorro de Ica, por las facilidades en la ejecución de la investigación.

A mi asesora Dra. Janet Natalia Mendoza Rejas, por su orientación en cada proceso investigativo que permitió consolidar la investigación.

A los colegas participantes de cada servicio y unidad por su disposición y apoyo en el recojo de la información.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii

Cuerpo del Informe Final

I. Introducción.....	9
II. Estrategia metodológica.....	18
III. Resultados.....	22
IV. Discusión.....	35
V. Conclusiones.....	40
VI. Recomendaciones.....	41
VII. Referencias bibliográficas.....	42
VIII. Anexos.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos generales de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	22
Tabla 2	Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	23
Tabla 3	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis general.....	24
Tabla 4	Relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	25
Tabla 5	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 1.....	26
Tabla 6	Relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	27
Tabla 7	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 2.....	28
Tabla 8	Relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	29
Tabla 9	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 3.....	30
Tabla 10	Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	31
Tabla 11	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 4.....	32
Tabla 12	Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.....	33
Tabla 13	Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 5.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Gráfico 1	Gestión del talento humano de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024..... 62
Gráfico 2	Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024..... 62
Gráfico 3	Dimensiones de la gestión del talento humano de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024..... 63
Gráfico 4	Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024..... 63

RESUMEN

La investigación desarrollada planteó como **Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024. **Material y métodos:** El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, incluyó a 84 profesionales de enfermería, empleando cuestionarios validados en contenido y criterio, con alta confiabilidad ($\alpha = 0,948$; $\alpha = 0,97$). Los **resultados** mostraron que la gestión del talento humano fue calificada mayoritariamente como regular y el desempeño laboral como medio en el 39,3% de los participantes; ambas variables se relacionaron de manera significativa ($Rho = 0,726$; $p = 0,000$). En las dimensiones, la selección de personas obtuvo una valoración buena en el 38,1% y se asoció con desempeño medio ($Rho = 0,426$; $p = 0,000$); la capacitación fue regular en el 39,3% y correlacionó con desempeño medio ($Rho = 0,623$; $p = 0,000$); y el desarrollo de personas mostró una relación significativa con desempeño medio ($Rho = 0,746$; $p = 0,000$). Se halló relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en el 40,5% ($Rho = 0,673$; $p = 0,000$) y se encontró asociación con la motivación laboral, alcanzando un 34,5% ($Rho = 0,584$; $p = 0,000$). En **conclusión**, la evidencia confirma una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Palabras clave: Recursos humanos, gestión del personal de salud, Enfermería, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the job performance of nursing professionals in a public hospital in Ica in 2024. Materials and methods: The study, with a quantitative approach, non-experimental, correlational, and cross-sectional design, included 84 nursing professionals. Content- and criterion-validated questionnaires with high reliability ($\alpha = 0.948$; $\alpha = 0.97$) were used. The **results** showed that human talent management was rated as fair by most participants, and job performance as average by 39.3%; both variables were significantly related ($Rho = 0.726$; $p = 0.000$). Regarding the dimensions, personnel selection received a good rating at 38.1% of participants and was associated with average performance ($Rho = 0.426$; $p = 0.000$). Training was considered adequate in 39.3% of cases and correlated with average performance ($Rho = 0.623$; $p = 0.000$); and personnel development showed a significant relationship with average performance ($Rho = 0.746$; $p = 0.000$). A relationship was found between human talent management and job effectiveness in 40.5% of cases ($Rho = 0.673$; $p = 0.000$), and an association with motivation was found in 34.5% of cases ($Rho = 0.584$; $p = 0.000$). In **conclusion**, the evidence confirms a significant relationship between human talent management and the job performance of nursing professionals.

Keywords: Human resources, healthcare personnel management, nursing, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la gestión del talento humano (GTH) se ha consolidado como un factor estratégico en las organizaciones, especialmente en aquellas orientadas a servicios de alta complejidad como los establecimientos de salud. La teoría organizacional sostiene que el capital humano no solo constituye un recurso operativo, sino un activo esencial para la competitividad, la mejora continua y el logro de resultados institucionales (Chiavenato, 2020). En el sector salud, donde el servicio es intensivo en interacción humana, la GTH cobra mayor relevancia, ya que influye directamente en el desempeño laboral, la calidad de atención y la satisfacción de los pacientes (Collings et al., 2021).

El desempeño laboral del personal sanitario, particularmente del área de enfermería, es un indicador crítico del funcionamiento hospitalario, pues este personal representa el mayor porcentaje de fuerza laboral en las instituciones de salud y mantiene contacto directo y permanente con los pacientes (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Diversas investigaciones han demostrado que factores como la motivación, capacitación, clima organizacional, liderazgo y reconocimiento laboral impactan significativamente en el rendimiento de los profesionales de enfermería (Muduli & Trivedi, 2020).

El funcionamiento de los sistemas de salud depende en gran medida de los trabajadores sanitarios, quienes son clave para garantizar la cobertura adecuada de los servicios y el acceso a un nivel óptimo de salud. La disponibilidad, accesibilidad, aceptación y calidad de estos profesionales resultan esenciales para el éxito del sector, dado que, a través de una adecuada gestión, las instituciones pueden optimizar el uso de los recursos humanos, mejorar las competencias profesionales y garantizar un entorno laboral que fomente el bienestar y la motivación del personal, mejora de la situación organizacional y social (Ramírez, 2023).

No obstante, la Organización Mundial de la Salud proyecta que para el año 2030 se enfrentará un déficit de 18 millones de trabajadores sanitarios, con una concentración significativa en los países de ingresos bajos y medianos bajos. En estos contextos, además de la falta de personal, existen restricciones presupuestarias que impiden al sector público contratar suficientes profesionales, lo que genera una situación paradójica: desempleo en personal de salud, pese a que persisten grandes necesidades insatisfechas (Organización Mundial de la Salud, 2023).

En el ámbito de la enfermería, el talento humano representa un pilar estratégico para las instituciones de salud, dichos profesionales cubren más del 60% de la fuerza laboral y atienden alrededor del 80% de las necesidades de atención sanitaria. Según una revisión sistemática del 2023, si bien hay investigaciones que analizan elementos específicos sobre gestión del talento, existe una carencia de estudios que examinen de manera integral el proceso de gestión del talento

en enfermeras internacionales, lo cual es necesario para desarrollar prácticas fundamentadas en evidencia científica (Zulfiqar, Ryan, Odonnell, Putil, & O'Malley, 2023).

Reportes de las instancias mayores en salud destacan que el profesional de enfermería es fundamental para alcanzar los resultados esperados, desde la recuperación de los pacientes hasta el acompañamiento en el final de la vida, lo que repercute directamente en la eficiencia operativa y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

En Arabia, una publicación del 2022 reveló que, las enfermeras de planta en el ámbito asistencial no perciben que los empleadores desarrollen procesos de gestión acertados en el talento humano, dichas enfermeras reflejaron una mala calidad de vida laboral, lealtad organizacional y desempeño laboral, identificándose que aspectos como la capacitación y el desarrollo tuvieron una fuerte correlación positiva con el compromiso de continuidad ($r = 0,628$, $p < 0,01$), lo que repercute en el desempeño del personal y la atención sanitaria (Al-Dossary, 2022).

Por otro lado, la escasez de enfermeras y enfermeros compromete seriamente la meta global de lograr "salud para todos" para el 2030, un desafío que requiere una gestión adecuada del talento humano en el sector (Organización Panamericana de la Salud, 2022). En América Latina, países como Chile, experimentan enormes deficiencias en la dotación de profesionales de enfermería (Universidad de los Andes, 2021).

Un estudio realizado en el 2021 publicado en la revista "The Lancet" destacó la necesidad de potenciar la gestión de profesionales de enfermería. La labor que realizan estos profesionales impacta tanto en la estancia hospitalaria como en el riesgo de muerte en el ámbito asistencial, donde podría incrementar hasta en un 20% la probabilidad que ocurra en hospitales con deficiencias en este personal sanitario (Aiken, y otros, 2021)

En el Perú, la situación de los profesionales de enfermería es crítica, el análisis de empleabilidad, condiciones laborales, satisfacción con su labor entre otros indicadores de gestión que determinan su permanencia en el campo de la salud se han visto afectadas, no solo por el factor económico que desencadena el deficiente PBI, sino por la falta de una buena gestión de los recursos. Una publicación del 2021 reveló la existencia de 1.5 enfermera por cada 1000 habitantes en el Perú, donde la mayoría labora en entidades del Estado (Peralta, Gallegos, Tasayco, Torres, & Hurtado, 2021).

Asimismo, los estudios publicados en los últimos años revelan que existe una inadecuada calidad de atención percibida por los propios pacientes, identificándose además la falta de condiciones óptimas para la atención sanitaria que revelan deficiencias en accesibilidad, motivación, y gestión del talento humano dado por una deficiente capacidad de respuesta de los funcionarios. La relación que existe entre los procesos que implica la gestión del talento humano ha sido

demostrada en estudios como el realizado en Lima, donde se demostró que la ausencia de dicha gestión se relaciona con la sobrecarga laboral ($p:0.04$), la misma que limita su desempeño principalmente en áreas críticas (Farías, 2023)

En Ica, el incremento de la población ha sido significativa en los últimos años, su crecimiento económico ha sido reconocido por entidades del rubro financiero y económico como una de las regiones con mayor auge económico, sin embargo, en el área de salud, la situación del personal y principalmente enfermería aún presenta deficiencias (Red de Salud de Ica, 2024). Un estudio destacó que el personal sanitario percibe que la selección de personal no se realiza de forma óptima, el 85% consideró que el personal elegido no reúne las competencias necesarias, no se reconocen los méritos o realizan promoción del personal, más del 70% consideró que no hay condiciones laborales adecuadas, concluyendo que se requiere una mejor gestión del talento humano para mejorar las condiciones y el desempeño del personal que atiende en los hospitales (Lázaro & Isla, 2021)

En los hospitales públicos de Ica se ha podido observar el incremento de la demanda de pacientes, las condiciones de trabajo del personal de salud como las enfermeras no ha variado desde la última pandemia. Los profesionales manifiestan que los procesos requeridos de una buena gestión no se concretizan, lo que refleja insatisfacción con su trabajo, el logro de metas y objetivos por servicio o programas que se desarrollan no logran índices aceptables. Es evidente la falta de motivación de los profesionales, otros manifiestan que se encuentran laborando en un área de la cual no son especialistas, entre otros aspectos que limitan su autoeficacia y concreción de su plan y proyecto de vida como persona. Además, los pacientes y familiares suelen dar quejas frente a la atención recibida que no reúne características óptimas que permitan la satisfacción y mejora de su salud. En tal sentido, es necesario realizar el estudio en torno a las variables propuestas.

Dentro de los **antecedentes internacionales** que evidencian la problemática abordada se menciona el estudio realizado por Alinejad, Parizad, Almasi y Cheraghi (2023) en Irán, titulado: *“Impacto de la gestión mediadora de la inteligencia moral y emocional en el desempeño laboral de las enfermeras”*; cuyo enfoque fue cuantitativo de corte transversal, considerando una muestra de 621 enfermeras, usando cuestionarios para identificar cada variable. Los resultados revelaron que, el 59.6% eran casados; además, el estrés tuvo un menor impacto en el desempeño (0.3), sin embargo, la inteligencia moral tuvo un impacto negativo en el desempeño, en tanto que el modelo inverso reveló que, el desempeño laboral impacta positivamente en las variables mencionadas. La conclusión de mayor relevancia destacó que el estrés impacta negativamente en el desempeño, por tanto, los gerentes deben mejorar la gestión del talento humano para mejorar el desempeño de las enfermeras.

Por su parte, Al-Dossary (2022) publicó su estudio titulado: “*Análisis de la relación entre la calidad de vida laboral, la lealtad organizacional y el desempeño laboral en Arabia Saudita*”; estudio de tipo cuantitativo transversal donde se consideró una muestra de 209 participantes, usando como instrumentos cuestionarios validados de forma virtual. Los hallazgos encontrados revelaron que, los años de experiencia de los profesionales osciló entre 6 a 10 años, adultas en el 51.7%; en tanto que, el análisis reveló importantes correlaciones positivas: entre capacitación/desarrollo y compromiso de continuidad ($r = 0,628$, $p < 0,01$), así como entre satisfacción/seguridad laboral y los desempeños tanto de tarea como contextual ($r = 0,601$, $p < 0,01$), evidenciando que una deficiente calidad de vida en el trabajo puede impactar negativamente el rendimiento y la lealtad del profesional de enfermería hacia la organización. (Dossary, 2022)

Asimismo, Alilyyani (2022) publicaron su investigación realizada en Arabia Saudita, titulado: “*El efecto del liderazgo auténtico en la confianza de las enfermeras en sus directivos y en su desempeño laboral*”; un estudio transversal donde se incluyó 116 enfermeras, los instrumentos usados fueron escalas validadas. Los hallazgos descriptivos revelaron que, tanto el liderazgo como el desempeño de los participantes alcanzaron niveles moderados. La relación encontrada fue solo entre el liderazgo auténtico (0.44), autoconciencia (0.43) y confianza en los directivos; sin embargo, no se encontró relación entre el liderazgo auténtico y el desempeño laboral (0.033). concluyendo que “los líderes auténticos tienen la capacidad de mejorar el entorno de trabajo mediante la construcción de una relación de confianza con sus enfermeras, lo que se considera un elemento fundamental en la práctica de enfermería”.

En Latinoamérica, Bayser (2022) realizó su estudio en Argentina, titulado: “*Motivación y desempeño laboral en enfermeros de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires*” donde investigó la relación entre las variables en enfermeras, tomando una muestra de 60 participantes, se usó un cuestionario para identificar cada variable. Los resultados mostraron que, aunque el 65.6% de las enfermeras presentaba baja motivación general, se encontraron niveles medios de motivación extrínseca (57.4%) y altos en motivación intrínseca (82%). El desempeño laboral alcanzó niveles medios consistentes en las competencias cognitivas, actitudinales, sociales y técnicas, con porcentajes superiores al 96% en todas las áreas evaluadas.

Por otro lado, Apolo, Álvarez y Vicuña (2021) publicaron su estudio titulado: “*Gestión estratégica del talento humano en el hospital general Machala Venezuela*”, investigación descriptiva, donde se incluyó 192 participantes mediante un cuestionario virtual. Los resultados revelaron deficiencias significativas en la gestión: el 59.9% reportó falta de asignación de funciones específicas, el 52.6% realizaba labores incongruentes con su perfil profesional, el 36.5% manifestó insatisfacción laboral, y el 69.8% identificó

limitaciones en su desempeño debido a una organización deficiente, concluyendo que la mala gestión del talento humano afecta negativamente el desempeño laboral.

En España, Luna y Lara (2021) publicaron su estudio titulado: “*Gestión del talento humano, compromiso organizacional y desempeño del servicio en entidades públicas*”; estudió la relación entre las variables, con una muestra de 104 participantes, quienes participaron activamente resolviendo los cuestionarios para cada variable, cada instrumento validado y confiable. Los resultados demostraron una relación significativa entre las variables con una correlación de 0.95 y una varianza del 64%, indicando un ajuste agregado moderado. El estudio concluyó enfatizando la necesidad de implementar marcos de intervención en entidades públicas que consideren la gestión del talento humano.

De la misma forma, Figueroa, Pelegrín y López (2020) publicaron su estudio realizado en Ecuador, titulado: “*Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo*”, investigación de nivel correlacional, no experimental, que incluyó 52 participantes como parte de la muestra, usando instrumentos validados para identificar las características de cada variable con el método de encuesta. Los resultados mostraron que el 31.7% consideró la gestión del talento humano en nivel medio, mientras que el 40.4% calificó el desempeño laboral también en nivel intermedio. El estudio concluyó reflejando la existencia de correlación positiva alta entre ambas variables ($r=0.59$; $p: 0.0001$).

En el Perú, Minaya, Ruiz, Concha y Alva (2024) publicaron su estudio titulado: “*Gestión del talento humano y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz*”. La investigación fue correlacional, incluyó 120 enfermeras(os) usando en la recolección cuestionarios validados. Los hallazgos revelaron que, hay una relación estadística entre ambas variables ($p= 0,00002$), destacando al mismo tiempo que dimensiones como la condición laboral y el reconocimiento en su centro laboral fueron aspectos relacionados positivamente ($p: ,000$; $Rho:0.53$), situación que refleja la necesidad de una mejor gestión de recursos que repercuta en la calidad del servicio que ofrece.

Garay (2022) realizó su tesis titulada: “*Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima*”; estudio correlacional, desarrollada en una muestra de 108 profesionales de enfermería; la técnica usada fue una encuesta, usando cuestionarios validados que permitieron identificar el comportamiento de las variables. Los resultados obtenidos revelaron que, el 67.6% percibió una gestión regular respecto al talento humano; los diversos procesos incluidos como el reclutamiento, capacitación y la recompensa alcanzaron a ser de regulares en porcentajes que superan el 54%; buena en la selección del

personal; en cuanto al desempeño, fue alto en cada dimensión superando el 90%. Concluyendo que, ambas variables se relacionan significativamente.

Por su lado, Hernández (2022) realizó su estudio titulado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho*”. Estudio básico cuantitativo con diseño no experimental correlacional transversal que buscó evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una muestra de 88 trabajadores de una población de 113, utilizando cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, validados y confiables. El análisis mediante la prueba rho de Spearman demostró una relación directa y significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.398 y un nivel de significancia de $p < 0.05$.

En Chiclayo, García (2021) realizó su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Chiclayo*”; investigación correlacional con diseño transversal y no experimental donde se analizó las variables, incluyendo a 168 enfermeros y 5 administrativos como parte de la muestra, se usó cuestionarios estructurados con 21 ítems y 8 ítems en tres dimensiones para desempeño laboral. Los resultados ubicaron ambas variables en un nivel medio 35.6% en gestión del talento y 60% en el desempeño, y la prueba Tau B Kendall arrojó un coeficiente de 0.167, indicando una correlación positiva baja entre las variables estudiadas.

A nivel regional, el estudio realizado por Gonzales (2022) en Ica, titulado: “*Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras de un hospital público*”; mediante un diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transversal. en una muestra de 121 enfermeros, de una población total de 157, Los resultados revelaron que la mayoría de los enfermeros (66.9%) demostró buenas habilidades gerenciales, mientras que el 29.8% presentó habilidades regulares y solo el 3.3% malas habilidades. En cuanto al desempeño laboral, el 80.2% mostró un nivel adecuado, el 18.2% regular y únicamente el 1.7% inadecuado. El estudio concluyó estableciendo una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de Kendall de 0.569.

Muñante, Villamares, Vilca, Guerrero y Siancas (2023) publicaron su estudio titulado: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica*”; estudio correlacional, donde se incluyó 45 participantes quienes resolvieron cuestionarios en torno a las variables. Los hallazgos obtenidos revelaron que, el 64.4% de los trabajadores incluidos conocen sus funciones, asimismo el 73.3% cumple su trabajo, 55.6% refirió recibir capacitación, el 75,6% trabaja en equipo al igual que el uso de la tecnología en el trabajo, además el 77.8% y 73.3% refirió que se le reconoce y valora sus aportes. Concluyendo que, ambas variables están relacionadas significativamente.

En base a las evidencias se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

Problemas específicos:

PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

PE5. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?

Justificación

Desde una perspectiva teórica, la gestión del talento humano se sustenta en diversas teorías de la motivación, el liderazgo y el desarrollo organizacional. Modelos como la teoría de la motivación de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg resaltan la importancia de satisfacer tanto las necesidades básicas como las motivacionales de los profesionales de enfermería para mejorar su desempeño. En el contexto de las enfermeras, se hace necesario analizar cómo factores como la capacitación, el reconocimiento, el liderazgo transformacional y las oportunidades de desarrollo influyen en su productividad y calidad de atención. Además, teorías del capital humano destacan que la inversión en el desarrollo de habilidades y competencias del personal de salud es esencial para mejorar los resultados en salud pública.

En la práctica, una gestión adecuada del talento humano se traduce en una mayor eficiencia operativa, satisfacción del personal y, por ende, una mejor atención a los pacientes. En el ámbito de la enfermería, la alta demanda y las exigencias del trabajo en áreas críticas como emergencias y cuidados intensivos hacen que la rotación y el agotamiento laboral sean desafíos comunes. Gestionar el talento humano de manera estratégica implica no solo retener a los profesionales más capacitados, sino también implementar programas de bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto es fundamental para reducir el burnout, mejorar el clima organizacional y asegurar una continuidad de la atención de calidad.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación ofrece una contribución al estudio de la gestión del talento humano mediante el uso de metodologías cuantitativas y cualitativas que

permitan analizar el impacto de la gestión en el desempeño laboral del profesional de enfermería. El enfoque metodológico puede incluir la aplicación de encuestas, entrevistas y análisis de indicadores de desempeño, con el fin de obtener una visión integral de los factores que influyen en la efectividad del personal de salud. Esta aproximación permitirá generar evidencia empírica sobre cómo la gestión de recursos humanos afecta directamente los resultados en salud.

Finalmente, en términos sociales, la gestión del talento humano en el sector salud, y en especial en enfermería, tiene un impacto directo en la salud pública. El profesional de enfermería es el más numeroso dentro del sistema sanitario, y su adecuado desempeño influye de manera decisiva en la calidad del servicio que reciben las poblaciones más vulnerables. Al mejorar las condiciones laborales de las enfermeras, se mejora no solo su calidad de vida, sino también la calidad de atención que brindan, lo cual contribuye a una mejor salud para la sociedad en general. Además, en un contexto de escasez global de profesional de enfermería, como el proyectado para 2030, la implementación de estrategias eficaces de gestión del talento humano es fundamental para asegurar un sistema de salud sostenible y equitativo.

Importancia

La gestión del talento humano es crucial para el desempeño laboral del personal de salud, especialmente en enfermería, ya que determina la calidad y eficiencia con la que se brindan los servicios sanitarios. A través de una adecuada gestión, las instituciones pueden optimizar el uso de los recursos humanos, mejorar las competencias profesionales y garantizar un entorno laboral que fomente el bienestar y la motivación del personal. Esto, a su vez, tiene un impacto directo en la atención que se ofrece a los pacientes y en el logro de los objetivos organizacionales.

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

OE2. Analizar la relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

OE3. Identificar la relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

OE4. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

OE5. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

HE2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

HE3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

HE4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

HE5. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

Finalmente, la investigación se **estructuró** considerando ocho apartados: iniciando con: I Introducción, donde se describe la realidad problemática, antecedentes, base teórica, así como la justificación de la investigación y objetivos; II: Estrategia Metodológica, identificando el tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados y técnicas de análisis de datos ejecutados; III. Resultados, según objetivos planteados usando estadística descriptiva e inferencial; IV: Discusión de resultados, donde se analiza los resultados obtenidos en base a los antecedentes bibliográficos y teorías existentes; V: Conclusiones; VI: Recomendaciones; VII: Referencias bibliográficas, redactadas en estilo Vancouver, y VIII: Anexos.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo de Investigación.

Considerando la literatura de Hernández y Mendoza (2018) el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que los resultados se obtuvieron a través de un proceso de medición y cuantificable a través de herramientas estadísticas, lo que permitió el análisis respectivo. El alcance fue correlacional demostrándose la relación entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral mediante el contraste de hipótesis utilizando estadística inferencial. Además, la recolección de datos se realizó en un solo momento, sin manipulación de variables, consolidando el diseño de corte transversal y no experimental.

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Santa María del Socorro, cuyo tamaño corresponde a 107, de la cual se tomó una muestra.

Muestra: El estudio consideró trabajar con una muestra, definida como una porción seleccionada y representativa de una población más amplia, sobre la cual se realizó la recolección de datos. Esta fracción debe ser cuidadosamente delimitada y mantener las características esenciales del grupo total, permitiendo que los hallazgos obtenidos puedan ser extrapolados válidamente a toda la población de estudio. (Hernández & Mendoza, 2018)

Muestreo: El tamaño de la muestra se obtuvo a razón de un muestreo probabilístico aleatorio simple, definido como una técnica de muestreo probabilístico donde cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra. Este proceso implica numerar todos los elementos de la población y seleccionar aleatoriamente mediante métodos como el uso de tablas de números aleatorios o programas computarizados, hasta alcanzar el tamaño de muestra deseado, utilizando para ello la fórmula de poblaciones finitas. (Hernández & Mendoza, 2018)

Aplicación del muestreo probabilístico:

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 (N - 1) + p \times q \times z^2}$$
$$n = \frac{107 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (107 - 1) + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}$$
$$n = \frac{107 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 (106) + 0.25 \times 3.8416}$$

$$n = \frac{102,72}{0.265 + 0.9604}$$

$$n = \frac{102.72}{1.2254}$$

$$n = 84$$

Tamaño de la muestra: 84 enfermeras (os)

La selección de participantes que integran la muestra se realizó considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboren en las diferentes áreas del hospital Santa María del Socorro
- Profesional de enfermería que laboren al menos un año en el hospital
- Profesional de enfermería que firme el consentimiento informado dando su aceptación respectiva de participar en el estudio
- Profesional de enfermería con menos de un año laborando en el servicio.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que se encuentren en periodo vacacional o licencia
- Profesional de enfermería que solo se encuentre en rotación esporádica o pasantía
- Profesional de enfermería que no resuelvan los instrumentos de forma completa.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

Primera variable: “Gestión del talento humano”;

La técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario sobre gestión del talento humano

Estructura:

Cuestionario elaborado por Campos y Torres (2021), consta de 30 ítems, estructurado en tres dimensiones; la primera de ellas es denominada selección de personas, la misma que incluye 10 ítems; la segunda dimensión corresponde a la capacitación de personas, que incluye 10 ítems y la tercera dimensión desarrollo de personas aborda 10 ítems; cada una tiene una escala de Likert para su valoración con puntajes que corresponde: Nunca(1); Muy pocas veces (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

La escala de valoración que permitió la medición de la variable fue la siguiente:

Malo [10 - 23]; Regular [24 - 37]; Bueno [38 - 50]

Los puntajes mencionados fueron los mismos para cada dimensión, considerando que cada una consta de 10 ítem; y de forma global, los puntajes fueron los siguientes:

Malo [30 - 70]; Regular [71 - 110]; Bueno [111 - 150]

Segunda variable: Desempeño laboral

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Estructura:

El instrumento corresponde a un cuestionario creado por Campos y Torres (2021) constó de 12 ítems, estructurado en dos dimensiones: Eficacia y motivación laboral que incluyen 6 ítems en cada dimensión usando una escala de Likert para su valoración. En tal sentido, la forma de valorar esta variable por cada dimensión fue la siguiente:

Bajo [6 - 14]; Medio [15 - 22]; Alto [23 - 30]

De forma global, los valores fueron:

Bajo [12 - 28]; Medio [29 - 44]; Alto [45 - 60]

Validación y confiabilidad del instrumento:

La validación de los instrumentos de investigación se realizó a través de un riguroso proceso de revisión por parte de expertos. Un grupo de ocho profesionales especializados evaluaron la estructura y pertinencia de las herramientas de recolección de datos, siguiendo un formato de validación dicotómica. Para determinar la validez científica de estos instrumentos, se aplicó la prueba binomial, que arrojó un valor de significancia estadística de 0,00391, el cual es menor que 0,05, lo que confirma estadísticamente la validez de los instrumentos utilizados en el estudio.

En cuanto a la confiabilidad, el instrumento cuenta con un valor estadístico Alfa de Cronbach de 0,866, superando el umbral mínimo de 0,7, lo que indica una alta fiabilidad. De manera similar, el instrumento diseñado para evaluar el desempeño laboral mostró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,74; también por encima del valor crítico de 0,7, confirmando su confiabilidad y solidez metodológica para la recopilación de datos en la investigación. Para el estudio se tomó en cuenta 15 participantes con las cuales se trabajó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se usó para ambos el Coeficiente Alfa de Cronbach por las características politómicas de los cuestionarios, obteniendo valores altos

alcanzando $\alpha=0,97$ en el cuestionario de la primera variable y $\alpha=0,948$ para la segunda, lo que confirmó la aplicabilidad de los instrumentos en la población accesible.

2.4. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.

Para el procesamiento de la información recolectada, se desarrollaron procedimientos ordenados que incluyeron la codificación numérica, el vaciado de datos y la construcción de una base de datos utilizando el software Microsoft Excel 2021, la cual posteriormente fue exportada al programa estadístico SPSS v.27 para la aplicación de estadística inferencial, así como para la elaboración de tablas y gráficos de acuerdo con los objetivos planteados. Antes de seleccionar la prueba estadística, se evaluó la normalidad de los datos mediante el estadístico Kolmogórov-Smirnov, obteniéndose valores de significancia inferiores a 0,05 (Anexo 4), lo que indicó la ausencia de distribución normal y justificó el uso de una prueba no paramétrica, eligiéndose Rho de Spearman. Finalmente, cada resultado fue analizado e interpretado, lo que permitió elaborar la discusión correspondiente, contrastando los hallazgos con estudios previos y con la literatura científica, para explicar lo encontrado y formular las recomendaciones pertinentes.

2.5. Consideraciones éticas

Para el recojo de la información se tomaron en cuenta los lineamientos establecidos por la universidad tales como la aprobación respectiva del proyecto de investigación que luego permitió solicitar el permiso correspondiente al Hospital Santa María del Socorro obteniendo la aprobación documentaria. Asimismo, se respetaron cada uno de los principios éticos de la investigación, iniciando con el uso de un consentimiento informado para cada participante, en respeto a la autonomía, así como el tratamiento de datos solo por la investigadora y asegurando su uso de forma exclusiva para fines de la investigación. Asimismo, se dejó en claro los beneficios del estudio para la población en general, no se expusieron a los participantes bajo ninguna situación de riesgo, respetando de esta forma la beneficencia y no maleficencia; así como también, al tomar en cuenta la aleatorización de la muestra, se dio la misma oportunidad de participar en el estudio a todos los profesionales de enfermería, se les dio un trato amable, respetuoso en el recojo de la información, sin ningún tipo o forma de discriminación, lo que confirmó el obrar con justicia.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de Resultados.

Tabla 1: Datos generales de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

DATOS GENERALES	CATEGORÍAS	N = 84	100%
Edad	27 – 40	39	46.4%
	41 – 54	21	25.0%
	55 – 69	24	28.6%
Sexo	Femenino	79	94.0%
	Masculino	5	6.0%
Años de experiencia	1 a 14	45	53.6%
	15 a 29	32	38.1%
	30 a más	7	8.3%
Condición laboral	Nombrado	55	65.4%
	CAS	25	29.8%
	Otra modalidad	4	4.8%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

Respecto a los datos generales, el 46.4% (39) de profesionales de enfermería tiene edades entre 27 a 40 años; el 94% (79) son mujeres; el 53.6% (45) tiene entre 1 y 14 años de experiencia; el 65.4% (55) es de condición nombrado.

Tabla 2. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Gestión del talento humano	Desempeño laboral						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	3	3,6%	3	3,6%	0	0,0%	6	7,1%
Regular	1	1,2%	33	39,3%	13	15,5%	47	56,0%
Buena	0	0,0%	13	15,5%	18	21,4%	31	36,9%
Total	4	4,8%	49	58,3%	31	36,9%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La gestión del talento humano fue calificada como regular por el 56% (47) de los trabajadores; dentro de este grupo, el 1,2% (1) presentó un desempeño laboral bajo, el 39,3% (33) un desempeño medio y el 15,5% (13) un desempeño alto. Por su parte, el 36,9% (31) consideró que la gestión del talento humano fue buena registrándose en este grupo un 15,5% (13) de trabajadores con desempeño medio, un 21,4% (18) con desempeño alto. Finalmente, solo el 7,1% (6) calificó la gestión como mala, distribuyéndose en 3,6% (3) con desempeño bajo y desempeño medio en el mismo porcentaje.

Prueba de hipótesis general

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico:

Tabla 3. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis general

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es 0,726, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 4. Relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Selección de personas	Desempeño laboral						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	1	1,2%	1	1,2%	0	0,0%	2	2,4%
Regular	2	2,4%	16	19,0%	7	8,3%	25	29,7%
Buena	1	1,2%	32	38,1%	24	28,6%	57	67,9%
Total	4	4,8%	49	58,3%	31	36,9%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La gestión del talento humano en la dimensión selección de personas fue calificada como buena por el 67,9% (57) de los trabajadores; dentro de este grupo, el 1,2% (1) presentó un desempeño laboral bajo, el 38,1% (32) un desempeño medio y el 28,6% (24) un desempeño alto. Por su parte, el 29,7% (25) consideró que la selección de personas fue regular, registrándose en este grupo un 2,4% (2) de trabajadores con desempeño bajo, un 19% (16) con desempeño medio y un 8,3% (7) con desempeño alto. Finalmente, solo el 2,4% (2) calificó la selección como mala, distribuyéndose en 1,2% (1) con desempeño bajo y 1,2% (1) con desempeño medio, sin casos de desempeño alto.

Prueba de hipótesis específica 1

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según selección de las personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según selección de las personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico

Tabla 5. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre la selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es 0,426, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 6. Relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Capacitación de personas	Desempeño laboral						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	2	2,4%	6	7,1%	0	0,0%	8	9,5%
Regular	1	1,2%	33	39,3%	15	17,9%	49	58,4%
Buena	1	1,2%	10	11,9%	16	19,0%	27	32,1%
Total	4	4,8%	49	58,3%	31	36,9%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La gestión del talento humano en la dimensión capacitación de personas fue calificada como regular por el 58,4% (49) de los profesionales de enfermería; dentro de este grupo, el 1,2% (1) presentó un desempeño laboral bajo, el 39,3% (33) un desempeño medio y el 17,9% (15) un desempeño alto. Por su parte, el 32,1% (27) consideró que la capacitación de personas fue buena, registrándose en este grupo un 1,2% (1) de trabajadores con desempeño bajo, un 11,9% (10) con desempeño medio y un 19% (16) con desempeño alto. Finalmente, solo el 9,5% (8) calificó la gestión como mala, distribuyéndose en 2,4% (2) con desempeño bajo y 7,1% (6) con desempeño medio, sin casos de desempeño alto.

Prueba de hipótesis específica 2

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico

Tabla 7. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Capacitación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	84
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,623**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre la capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es 0,623, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 8. Relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Desarrollo de personas	Desempeño laboral						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	4	4,8%	9	10,7%	0	0,0%	13	15,5%
Regular	0	0,0%	33	39,3%	15	17,9%	48	57,1%
Buena	0	0,0%	7	8,3%	16	19,0%	23	27,4%
Total	4	4,8%	49	58,3%	31	36,9%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La gestión del talento humano en la dimensión desarrollo de personas fue calificada como regular por el 57,1% (48) de los trabajadores; dentro de este grupo, el 39,3% (33) presentó un desempeño laboral medio y el 17,9% (15) un desempeño alto. Asimismo, el 27,4% (23) evaluó al desarrollo de personas como buena, de los cuales el 8,3% (7) mostró un desempeño medio y el 19% (16) un desempeño alto. Finalmente, el 15,5% (13) consideró que el desarrollo de personas fue malo, registrándose en este grupo un 4,8% (4) de trabajadores con desempeño bajo y un 10,7% (9) con desempeño medio, sin casos de desempeño alto.

Prueba de hipótesis específica 3

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico

Tabla 9. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería es 0,746, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 10. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Gestión del talento humano	Eficacia				Total	
	Nivel medio		Nivel alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Mala	6	7,1%	0	0,0%	6	7,1%
Regular	13	15,5%	34	40,5%	47	56,0%
Buena	1	1,2%	30	35,7%	31	36,9%
Total	20	23,8%	64	76,2%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La gestión del talento humano relacionada con la eficacia del desempeño laboral fue calificada como regular por el 56% (47) de los profesionales de enfermería; dentro de este grupo, el 15,5% (13) presentó una eficacia media y el 40,5% (34) una eficacia alta. Asimismo, el 36,9% (31) calificó la gestión como buena, de los cuales el 1,2% (1) mostró una eficacia media y el 35,7% (30) una eficacia alta. Finalmente, el 7,1% (6) de las enfermeras consideró que la gestión fue mala, y dentro de este grupo la totalidad presentó una eficacia media en su desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico

Tabla 11. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 4

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería es 0,673, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 12. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

Gestión del talento humano	Motivación laboral						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	6	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	6	7,1%
Regular	16	19,0%	29	34,5%	2	2,4%	47	56,0%
Buena	3	3,6%	20	23,8%	8	9,5%	31	36,9%
Total	25	29,8%	49	58,3%	10	11,9%	84	100,0%

Fuente: Instrumento de recojo de datos

La tabla muestra que la gestión del talento humano fue percibida como regular por el 56% (47) de los profesionales de enfermería, y dentro de este grupo predominó la motivación laboral media con 34,5% (29), seguida de la motivación baja con 19% (16) y una proporción mínima con motivación alta (2,4% (2)). Asimismo, el 36,9% (31) calificó la gestión del talento humano como buena, observándose en este grupo que el 23,8% (20) presentó una motivación media, el 9,5% (8) una motivación alta y apenas el 3,6% (3) una motivación baja. Finalmente, el 7,1% (6) consideró que la gestión fue mala, y la totalidad de ellos 7,1% (6) mostró una motivación laboral baja, sin casos de motivación media o alta.

Prueba de hipótesis específica 5

a) Propuesta de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba: Rho de Spearman

d) Desarrollo del estadístico

Tabla 13. Prueba estadística Rho de Spearman para hipótesis específica 5

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Motivación laboral
Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

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

e) Toma de decisiones

El coeficiente Rho de Spearman obtenido entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación de los profesionales de enfermería es 0,584, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, inferior al umbral establecido de 0,01. En conclusión, los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados muestran que el grupo de estudio está conformado mayoritariamente por profesionales de enfermería jóvenes y adultos jóvenes, pues el 46,4% se ubica entre los 27 y 40 años, etapa profesional que suele caracterizarse por un nivel significativo de energía laboral, disposición al aprendizaje y capacidad de adaptación a procesos de mejora. Asimismo, la marcada presencia de mujeres (94%) refleja la tendencia histórica y actual del sector enfermería en el Perú, donde la profesión es altamente feminizada. Respecto al tiempo de experiencia, el 53,6% cuenta con entre 1 y 14 años de ejercicio profesional, lo que sugiere una plantilla laboral heterogénea, con profesionales en etapa de consolidación de competencias y habilidades clínicas.

Este nivel de experiencia representa una oportunidad para la gestión del talento humano, ya que son profesionales con trayectoria suficiente para asumir responsabilidades, pero aún en crecimiento para beneficiarse de programas formales de capacitación, retroalimentación y evaluación del desempeño. El hecho de que el 65,4% se encuentre en condición nombrada revela estabilidad laboral, un factor que puede impactar positivamente en el desempeño, en tanto la seguridad en el puesto suele asociarse con mayor disposición para participar en programas institucionales y mejorar el rendimiento.

En razón al objetivo general, que aborda la relación entre variables, evidencian que la gestión del talento humano fue calificada como regular por el 56% de los profesionales de enfermería, y que dentro de este grupo predominó el desempeño laboral medio (39,3%). Esta tendencia sugiere que, aunque la gestión del talento humano cumple parcialmente con su rol estratégico, no logra impulsar plenamente el rendimiento del personal hacia niveles consistentemente altos. Una gestión percibida como “regular” suele estar asociada a procesos parcialmente estructurados en selección, capacitación, evaluación y desarrollo profesional, lo que podría explicar que el desempeño no alcance niveles sobresalientes en la mayoría del personal.

Estos hallazgos guardan coherencia con los estudios internacionales revisados. En Irán, Alinejad et al. (2023) demostraron que variables asociadas a la gestión del talento humano, como el estrés laboral y la inteligencia moral, influyen directa y negativamente en el desempeño cuando no son gestionadas adecuadamente, recomendándose mejorar la gestión para optimizar los resultados laborales. Asimismo, Al-Dossary (2022) evidenció correlaciones positivas importantes entre procesos como la capacitación y la satisfacción laboral con el desempeño de tarea y contextual, destacando que los entornos con gestión insuficiente pueden afectar negativamente el rendimiento y el compromiso del personal. Estos estudios refuerzan la idea de que una gestión del talento humano limitada, como la observada en este caso, tiende a generar desempeños moderados en lugar de altos.

De forma similar, la evidencia latinoamericana coincide con esta tendencia. Bayser (2022) identificó que, aun cuando la motivación general del personal era baja, la gestión del talento humano explicaba la presencia de desempeños medios más que altos, lo que se asemeja al patrón encontrado en el presente estudio. A nivel organizacional, Apolo et al. (2021) demostraron que la deficiente gestión del talento humano —especialmente en asignación de funciones y organización interna— se relaciona con limitaciones en el desempeño laboral, reforzando que la percepción “regular” suele asociarse con procesos no consolidados o insuficientemente planificados. En el contexto peruano, Minaya et al. (2024) y Garay (2022) también reportaron relaciones significativas entre la gestión del talento humano y el desempeño, mostrando que la calidad de los procesos de gestión influye de manera directa en la eficiencia del personal y en la calidad del servicio prestado.

En el primer objetivo específico, el hallazgo que muestra que el 67,9% de los trabajadores percibe una buena selección de personas, y que dentro de este grupo el 38,1% alcanza un desempeño laboral medio, evidencia que los procesos de selección constituyen un componente clave para asegurar un desempeño adecuado dentro de los equipos de enfermería. Aunque el desempeño alto también se presenta en proporciones importantes, el predominio del nivel medio sugiere que la selección, aun siendo bien valorada, podría ser perfeccionada para captar perfiles más alineados con las exigencias del puesto. Estos resultados se relacionan con lo reportado por Alinejead et al. (2023) en Irán, quienes concluyeron que una adecuada gestión del talento humano contribuye a disminuir factores que deterioran el desempeño, como el estrés. Si bien su estudio exploró variables distintas, coincide en señalar que mejorar los procesos de gestión del personal repercute directamente en el rendimiento.

De forma similar, Al-Dossary (2022) resaltó la existencia de correlaciones positivas entre la formación, la satisfacción laboral y el desempeño, destacando que una gestión adecuada del talento humano potencia los resultados laborales. En concordancia, los estudios latinoamericanos, como el de Bayser (2022) demuestran que, aun en contextos de motivación baja o moderada, procesos de talento humano bien ejecutados logran niveles aceptables de desempeño. Bajo este marco, se propone fortalecer los criterios de selección, incorporando evaluaciones por competencias, pruebas situacionales y análisis de ajuste persona-puesto para elevar proporcionalmente los niveles de desempeño alto.

Por otro lado, en razón al segundo objetivo específico, la relación entre gestión del talento humano según capacitación del personal y el desempeño laboral destacó que el 58,3% de los trabajadores proporcionó calificación regular de los cuales, el 39,3% presenta un desempeño laboral medio, revela que las acciones orientadas al crecimiento profesional, acompañamiento y proyección del personal no están siendo gestionadas de manera óptima. Un desarrollo de personas percibido como “regular” suele traducirse en oportunidades limitadas de crecimiento, retroalimentación

poco sistemática y escasa planificación de la línea de carrera, lo que explica que el desempeño se mantenga mayoritariamente en niveles medios y no se consolide en niveles altos.

Este hallazgo dialoga con lo reportado por Apolo, Álvarez y Vicuña (2021), quienes encontraron deficiencias en la gestión estratégica del talento humano, evidenciando que la falta de claridad en funciones y la desarticulación organizativa impactan negativamente en el desempeño. Asimismo, se alinea con lo planteado por Garay (2022), quien evidenció que, cuando procesos como el reclutamiento, la capacitación y el desarrollo no se gestionan con calidad, la percepción general del talento humano tiende a ser regular, aunque el desempeño pueda sostenerse en niveles aceptables por la propia experiencia del personal. Por otro lado, los estudios de Luna y Lara (2021) y Figueroa et al. (2020) coinciden en que una gestión del talento humano sólida que incluya políticas claras de desarrollo y proyección se asocia con mejores indicadores de desempeño.

En este contexto, una propuesta concreta es fortalecer los programas de desarrollo de personas mediante planes de carrera, *mentoring*, evaluaciones de desempeño con retroalimentación formativa y oportunidades reales de promoción interna, de manera que el desarrollo deje de ser percibido como “regular” y se convierta en un verdadero motor para elevar el desempeño de medio a alto.

El tercer objetivo específico vinculado al desarrollo de personas y el desempeño laboral, destacó que el 57,1% de los trabajadores o laboral medio, revela que las acciones orientadas al crecimiento profesional, acompañamiento y proyección del personal no están siendo gestionadas de manera óptima. Un desarrollo de personas percibido como “regular” suele traducirse en oportunidades limitadas de crecimiento, retroalimentación poco sistemática y escasa planificación de la línea de carrera, lo que explica que el desempeño se mantenga mayoritariamente en niveles medios y no se consolide en niveles altos. Este hallazgo dialoga con lo reportado por Apolo, Álvarez y Vicuña (2021), quienes encontraron deficiencias en la gestión estratégica del talento humano, evidenciando que la falta de claridad en funciones y la desarticulación organizativa impactan negativamente en el desempeño.

Asimismo, se alinea con lo planteado por Garay (2022), quien evidenció que, cuando procesos como el reclutamiento, la capacitación y el desarrollo no se gestionan con calidad, la percepción general del talento humano tiende a ser regular, aunque el desempeño pueda sostenerse en niveles aceptables por la propia experiencia del personal. Por otro lado, los estudios de Luna y Lara (2021) y Figueroa et al. (2020) coinciden en que una gestión del talento humano sólida que incluya políticas claras de desarrollo y proyección se asocia con mejores indicadores de desempeño. En este contexto, una propuesta concreta es fortalecer los programas de desarrollo de personas mediante planes de carrera, *mentoring*, evaluaciones de desempeño con retroalimentación formativa y oportunidades reales de promoción interna, de manera que el desarrollo deje de ser

percibido como “regular” y se convierta en un verdadero motor para elevar el desempeño de medio a alto.

Em razón al cuarto objetivo específico, el hallazgo que muestra que el 56% de los profesionales califica la gestión del talento humano como regular, pero que dentro de este grupo el 40,5% presenta eficacia alta como parte del desempeño laboral, brinda un matiz importante: aun cuando la gestión es percibida como limitada, el personal mantiene niveles altos de eficacia, posiblemente gracias a factores intrínsecos como compromiso profesional, experiencia acumulada o cultura de trabajo colaborativo. Esto coincide con los hallazgos de Bayser (2022) en Argentina, quien encontró que, pese a niveles bajos de motivación general, las competencias del desempeño fueron mayoritariamente adecuadas. De forma similar, Gonzales (2022) reportó que, aun con habilidades gerenciales no óptimas, el 80,2% de los enfermeros alcanzaba un desempeño adecuado.

Estas coincidencias indican que los profesionales de enfermería suelen sostener su rendimiento incluso cuando la gestión institucional presenta limitaciones. Sin embargo, los estudios internacionales como el de Alinejead et al. (2023) advierten que el estrés impacta negativamente en el desempeño, lo que sugiere que mantener un desempeño eficaz en contextos de gestión regular puede no ser sostenible en el tiempo. Por ello, se propone fortalecer procesos organizacionales que disminuyan la sobrecarga laboral y mejoren las condiciones motivacionales para evitar que la eficacia dependa únicamente del esfuerzo individual.

Finalmente, en razón al quinto objetivo específico, el resultado indica que el 56% percibe la gestión del talento humano como regular, y que dentro de este grupo predomina la motivación media (34,5%), evidencia que la gestión actual no logra generar altos niveles motivacionales. Además, se demostró relación entre ambas variables. Esto es coherente con los hallazgos de Bayser (2022), quien reportó que la motivación general de las enfermeras era baja, a pesar de mejores indicadores en la motivación intrínseca. A nivel regional, Muñante et al. (2023) mostraron que, a pesar de que la mayoría del personal cumple adecuadamente sus funciones y recibe reconocimiento, la relación entre las variables sigue siendo significativa, lo que demuestra que la motivación está altamente influenciada por la calidad de la gestión interna. Asimismo, Hernández (2022) y García (2021) evidenciaron correlaciones positivas entre gestión del talento humano y desempeño, lo que complementa la comprensión de los resultados: la motivación media refleja una gestión que cumple parcialmente su función estratégica, pero que podría potenciarse mediante prácticas de reconocimiento, incentivos y desarrollo profesional continuo. Se propone incorporar sistemas de motivación integrales que incluyan reconocimiento formal, retroalimentación periódica y estabilidad laboral.

En tal sentido, se destaca que todos los resultados, contrastados con la evidencia empírica nacional e internacional, muestran que una gestión del talento humano adecuada se asocia

consistentemente con mejores niveles de desempeño, motivación y eficacia laboral. Incluso cuando la gestión es calificada como “regular”, los trabajadores tienden a mantener niveles aceptables de desempeño, aunque no óptimos. Por ello, las propuestas de mejora deben enfocarse en fortalecer la selección, la capacitación, el reconocimiento y el clima organizacional, con el fin de generar un impacto sostenido y significativo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre ambas variables, lo que confirma que el fortalecimiento integral de la gestión del talento humano es un factor determinante para optimizar el desempeño del profesional de enfermería.
2. La dimensión selección de personas en la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño del personal, evidenciándose que una selección adecuada se asocia con mejores niveles de rendimiento en enfermería.
3. La dimensión capacitación de personas en la gestión del talento humano se relaciona el desempeño laboral, confirmando que la formación permanente es un elemento esencial para potenciar las competencias del personal.
4. A su vez la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano se relacionó significativamente con el desempeño laboral, considerando que tiende a situarse en niveles intermedios, lo que demuestra la necesidad de consolidar acciones de crecimiento, acompañamiento y evaluación continua.
5. Se confirmó que la gestión del talento humano se relacionó con la dimensión eficacia del desempeño laboral, es decir que cuando la gestión del talento humano presenta limitaciones, el personal mantiene niveles aceptables de eficacia, aunque estos podrían mejorar significativamente con procesos de gestión más sólidos.
6. La gestión del talento humano presentó relación significativa con la dimensión motivación del desempeño laboral, de modo que prácticas de gestión regulares se reflejan en niveles medios de motivación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Adoptar una gestión del talento humano integral que abarque selección, capacitación, desarrollo, evaluación y reconocimiento, articulada a objetivos institucionales y monitoreada de forma continua, para garantizar que todas las prácticas contribuyan a mejorar el desempeño del profesional de enfermería.
2. Fortalecer los procesos de selección incorporando criterios por competencias, entrevistas estructuradas y verificación de habilidades clínicas y actitudinales, garantizando que el personal incorporado se ajuste al perfil requerido y contribuya a elevar el desempeño general.
3. Diseñar programas de capacitación basados en diagnósticos de necesidades reales, priorizando contenidos prácticos, actualizados y alineados con las funciones del profesional de enfermería, así como evaluar sistemáticamente el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.
4. Implementar planes de desarrollo profesional que incluyan acompañamiento, supervisión formativa, retroalimentación periódica y oportunidades de crecimiento interno, asegurando que los trabajadores cuenten con soporte continuo para mejorar su desempeño.
5. Optimizar la gestión del talento humano mediante procesos organizados de evaluación del desempeño, reconociendo logros, identificando debilidades y ofreciendo acciones de mejora individualizadas, con el fin de elevar la eficacia laboral de manera sostenida.
6. Desarrollar estrategias de motivación que incluyan reconocimiento institucional, incentivos no monetarios, comunicación efectiva y mejoras en el clima laboral, asegurando que el personal se sienta valorado y comprometido con sus funciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L., Simonetti, M., Solane, D., Cerón, C., Soto, P., & Bravo, D. (2021). Hospital nurse staffing and patient outcomes in Chile: a multilevel cross-sectional study. *The Lancet*, 9(8), e1145-1153. Obtenido de [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(21\)00209-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(21)00209-6/fulltext)
- Ainejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & Piran, M. (2021). Evaluación del estrés laboral y desempeño laboral en enfermeras inanes: el efecto mediador de la gestión de la inteligencia moral y emocional. *Psiquiatría BMC*, 23, 769. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10589938/>
- Al-Dossary. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Public HealthFront*, 10, e2022. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35903381/#:~:text=Results:%20Nurse%20managers%20reflected%20good>
- Alilyyani, B. (2022). El efecto del liderazgo auténtico en la confianza de las enfermeras en sus directivos y en su desempeño laboral: un estudio transversal. *Nursing reports*, 12(4), 993-1003. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9784480/>
- Campos, L., & Torres, F. d. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/latam/gestion-del-talento-humano-4e-chiavenato-9781456263311-lam.html>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (Eds.). (2021). *The Oxford handbook of talent management*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/the-oxford-handbook-of-talent-management-9780198849800>

- Dossary, R. (2022). Relación entre la calidad de vida laboral de las enfermeras, la lealtad organizacional y el desempeño laboral en hospitales de Arabia Saudita: un estudio transversal. *Frontiers in Public Health*, 1-9.
- Farías, J. (2023). Gestión del talento humano y sobre carga laboral en el personal de salud en áreas críticas contexto COVID 19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima. Lima: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8225#:~:text=La%20presente%20investigaci%C3%B3n%20tiene%20como>
- Garay, L. E. (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/176646>
- García, R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermería de un hospital de Chiclayo. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RR-DP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, G. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_fce9cf0d5b26ce4b358f4057b4c908a6/Description#tabnav
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Interamericana.
- Lázaro, G., & Isla, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
- Mudallal, R., Othman, W., & Al Hassan, N. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *Inquiry*, 54, 1–10. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Muñante, R., Villamares, E., Vilca, E., Guerrero, F., & Siancas, J. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. OUCI, 1-15. Obtenido de <https://www.unesur.edu.ve/libros-2/download/8-libros/182-libro-gestion-del-talento-humano>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *State of the world's nursing 2022: Investing in education, jobs and leadership*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240051157>

- Organización Mundial de la Salud. (2023). Personal Sanitario. Ginebra: OMS. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Año Internacional de los profesionales de enfermería y partería en el mundo. Washington: OPS. Recuperado el 12 de Setiembre de 2024, de <https://www.paho.org/es/noticias/3-1-2020-comenzo-ano-internacional-profesionales-enfermeria-parteria#:~:text=Son%20la%20mayor%20fuerza%20laboral%20en%20salud%2C%20representan,lograr%20la%20meta%20de%20salud%20universal%20en%202030>
- Peralta, R., Gallegos, R., Tasayco, M., Torres, Y., & Hurtado, A. (2021). Situación de enfermería en Perú: Una Mirada en prepandemia. *Recién*, 10(3), 74-83. Obtenido de <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf#:~:text=realizar%20un%20an%C3%A1lisis%20breve%20de%20la>
- Ramírez, E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. doi:<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2234>
- Red de Salud de Ica. (2024). Población 2024 - Estadística. Ica: Ministerio de salud. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/regionica-rsica/informes-publicaciones/4955740-poblacion-2024-estadistica>
- Toala, J. (2017). Definición de desempeño laboral. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Universidad de los Andes. (2021). The Lancet Global Health publica estudio de la Facultad de Enfermería y Obstetricia y Clínica UANDES. Santiago: UANDES. Obtenido de <https://www.uandes.cl/noticias/the-lancet-global-health-publica-estudio-de-la-facultad-de-enfermeria-y-obstetricia-y-clinica-uandes/>
- Zulfiqar, S., Ryan, N., Odonnell, C., Putil, H., & O'Malley, B. (2023). Talent management of international nurses in healthcare settings: A systematic review. *PLoS One*, 18(11), e0293828. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930991/>

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p>		<p>Tipo y diseño de investigación: De enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Transversal y no experimental.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Establecer la relación entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>OE2. Analizar la relación entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>OE3. Identificar la relación entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según selección de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según capacitación de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano según desarrollo de personas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p>	<p>Variable 1. “Gestión del talento humano” Sus dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D1. Selección de personas • D2. Capacitación de personas. • D3. Desarrollo de personas. <p>Variable 2. “Desempeño laboral” Sus dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D1. Eficacia • D2. Motivación laboral 	<p>Población: 107 profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica.</p> <p>Muestra: Obtenido por fórmula estadística, en total 84 profesionales de enfermería. Se aplicó el muestreo probabilístico, con selección mediante criterios.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica de encuesta. Como instrumento el cuestionario.</p> <p>Procesamiento y Análisis estadístico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de la información mediante codificado en Excel 2021. • Análisis cuantitativo (frecuencias y porcentajes) en forma global y por dimensiones en SPSS 27. • Prueba estadística de Rho de Spearman para relacionar las variables (95% confianza).

<p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024?</p>	<p>OE4. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>OE5. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024</p>	<p>HE4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según eficacia de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p> <p>HE5. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral según motivación laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	VALOR FINAL
Variable 1: Gestión del talento humano	Sistema estratégico que integra diversos procesos organizacionales orientados a maximizar el potencial del personal mediante la atracción, desarrollo y retención efectiva de empleados competentes. Este enfoque reconoce a los trabajadores como recursos fundamentales para el éxito organizacional y crear un ambiente que fomente el crecimiento individual y logro de objetivos institucionales. (Chiavenato, 2017)	Consiste en integrar los procesos organizacionales que permiten maximizar el potencial de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica, identificado a través de un cuestionario.	Selección de personas Capacitación de personas Desarrollo de personas	Facilidad de comunicación Proceso de selección Realización de labores Capacitación del personal Uso de recursos Evaluación de personal Oportunidad de superación Uso de tecnologías Atención personalizada	Ordinal	Mala Regular Buena
Variable 2: Desempeño laboral	Es la capacidad del trabajador expresado desde el inicio de su labor hasta su culminación caracterizado por la búsqueda del logro de metas dentro de la organización a la cual pertenece y se siente comprometido a conseguirlas. (Toala, 2017)	Actividades asignadas que asume y desarrollan los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica, identificada a través de un cuestionario.	Eficacia Motivación laboral	Predisposición para el logro de objetivos Cumplimiento de objetivos propuestos Existencia de sinergia Ambiente de trabajo adecuado Existencia de planes sociales Remuneración adecuada Unión /empoderamiento	Ordinal	Alto Medio Bajo

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N° _____

Presentación:

Estimada(o) licenciada(o) de enfermería reciba un saludo cordial, el cuestionario que presento es parte de una investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital público de Ica 2024. Motivo por el cual, hago extensiva la invitación para resolver el cuestionario tomando en cuenta la percepción que Ud. tiene respecto a las variables mencionadas.

Instrucciones:

Se presentan datos generales que Ud. debe marcar la respuesta según corresponda y luego, en los datos específicos respecto a la gestión del talento humano, debe considerar la siguiente escala para que emita su respuesta marcada con un aspa (X) cada una de las afirmaciones propuestas, en los casilleros que corresponda:

Nunca	Muy pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Datos generales:

1. Edad:.....
2. Sexo:
 - a. Masculino
 - b. Femenino
3. Años de experiencia profesional:.....
4. Condición laboral:
 - a. Nombrada(o)
 - b. Contrato (CAS)
 - c. Por terceros
5. Servicio donde labora:.....

DATOS ESPECÍFICOS: VARIABLE 1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensión 1: Selección de personas	1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					

4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas					
6	Se le realizó entrevista para evaluar su comportamiento y reacciones					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realizó pruebas de aptitudes que miden su desempeño.					
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestre su carácter y su temperamento.					
10	Realizó el papel que desempeñará en la institución, antes de ser seleccionado.					
Dimensión 2: Capacitación de personas		1	2	3	4	5
11	Las capacitaciones que recibe son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución					
14	Recibe ayuda para mejorar tu desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.					
14	Ha sido evaluado después de una capacitación					
15	Reacciona positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibes una capacitación					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones					
18	La institución invierte recursos económicos en su capacitación					
19	El director capacita personalmente en su institución					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de su institución.					
Dimensión 3: Desarrollo de personas		1	2	3	4	5
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asumes cargos más elevados y complejos					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones					
27	Utiliza nuevas tecnologías en el desarrollo de sus actividades					
28	La dirección de su institución presta atención a sus necesidades de desarrollo					
29	Su jefe inmediato atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución					

DATOS ESPECÍFICOS: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Leyenda:

Nunca	Muy pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Eficacia		1	2	3	4	5
1	Tiene predisposición para el logro de los propósitos que persigue su servicio.					
2	Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su servicio.					
3	Logra los resultados de acuerdo a lo planificado en su servicio.					
4	La gestión de personal le permite obtener un óptimo desempeño laboral.					
5	Participa en el logro de los proyectos asignados de su servicio					
6	En su servicio hay sinergia en los resultados finales de los programas propuestos					
Dimensión 2: Motivación laboral		1	2	3	4	5
7	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades.					
8	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la institución.					
9	La institución le brinda planes de bienestar social o desarrollo en el trabajo.					
10	El pago de sus haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo					
11	La institución fomenta el compañerismo y la unión entre sus colegas de labores.					
12	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas de su servicio.					

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colega, le saluda Nélyda Salvatierra Oyola, licenciada en administración, me encuentro realizando una investigación titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024”, estudio desarrollado con fines de obtención de grado de doctor, cuyo propósito será establecer la relación entre las variables incluidas, lo que permitiría identificar y medir los principales componentes de la gestión del talento, evaluar los niveles de desempeño laboral, establecer la existencia y fuerza de la relación estadística entre ambas variables, generar evidencia empírica que explique cómo los esfuerzos de atracción, desarrollo y retención de enfermeros se asocian con su productividad y calidad de trabajo, y proporcionar insumos cuantitativos que respalden la toma de decisiones gerenciales orientadas a fortalecer la gestión del capital humano en el sector salud.

Su participación consiste en resolver un cuestionario donde las preguntas están relacionadas al tema investigado, desde su experiencia propia. no habrá retribución económica alguna ni tampoco habrá costo alguno en el desarrollo de la investigación, su participación es anónima y voluntaria.

Si Ud. tuviera alguna consulta al respecto no dude en consultar con la enfermera investigadora: Mg. Nélyda Salvatierra Oyola, mi número de celular corresponde a: .956855925

ACEPTACIÓN:

Yo.....Identificado con DNI N°..... manifiesto que firmo este documento dando fe de mi participación en esta investigación de la cual se me ha informado el título, propósito, forma de participación, beneficios y riesgos de la investigación, se me hizo presente que los datos serán manejados con estricta confidencialidad y sin fines lucrativos. Tengo los datos de la investigadora con quien podré comunicarme ante alguna duda. (Correo electrónico: nsalvatierra@unica.edu.pe)

Por lo tanto, dejo constancia con mi firma de plena aceptación para participar en esta investigación

.....

Firma

DNI

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor	Campos y Torres (2021)
Número de ítems	30
Estadístico de prueba	Coficiente Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	30

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Autor	Campos y Torres (2021)
Número de ítems	12
Estadístico de prueba	Coficiente Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	12

Anexo 6. Prueba de normalidad de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO	,294	84	,000	,769	84	,000
D1. Selección de personas	,265	84	,000	,786	84	,000
D2. Capacitación de personas	,338	84	,000	,710	84	,000
D3. Desarrollo de personas	,287	84	,000	,776	84	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,320	84	,000	,748	84	,000
D1. Eficacia	,272	84	,000	,797	84	,000
D2. Motivación laboral	,227	84	,000	,807	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7. Base de datos

N°	DATOS GENERALES					GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																														
						SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	62	2	30	1	UCIN	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	
2	45	2	12	1	CIRUGIA	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	2	2	4	5	5	3	3	1	2	3	3	4	4	2	4	4	3	5	5	
3	31	2	4	2	CIRUGIA	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	52	2	15	1	UCIN	4	5	4	5	5	1	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	2	4	2	2	4	4	4	5	5	2	2	5	
5	31	2	4	3	EPIDEMIOLOGIA	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	2	3	4	5	5	2	1	1	2	2	1	2	1	2	5	2	2	5	5	
6	43	2	13	2	EPIDEMIOLOGIA	2	1	2	3	5	1	1	2	1	5	5	4	1	3	4	3	5	1	1	3	3	1	4	1	1	4	4	1	5	5	
7	32	2	5	3	EPIDEMIOLOGIA	4	4	3	5	5	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	5	4	
8	55	2	25	2	INMUNIZACIONES	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	3	3	4	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	
9	38	2	12	1	CRED	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	2	3	2	4	4	5	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	
10	33	2	10	2	CRED	4	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	
11	35	2	7	3	CRED	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	2	4	4	5	3	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	5	5	
12	27	2	15	2	ESTRATEGIA	4	3	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3
13	56	2	25	1	GINECO	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	
14	58	2	22	1	GINECO	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1	4	2	1	4	2	4	1	1	1	4	2	2	2	1	1	3	3	1	4	4	
15	69	2	44	1	ENFERMERIA	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	
16	34	2	10	2	EMEO	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	
17	37	2	8	2	ONCOLOGIA	5	5	5	5	5	3	1	1	1	4	5	2	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	
18	58	2	14	1	CIRUGIA	5	4	3	5	5	2	2	3	3	4	5	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	
19	34	2	4	2	INMUNIZACIONES	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	
20	54	2	28	1	RECIEN NACIDO	3	5	5	4	4	1	2	1	1	5	4	3	1	4	4	5	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	5	
21	35	2	10	2	RECIEN NACIDO	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
22	50	2	7	2	CIRUGIA	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	4	4	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	
23	27	2	1	2	REFERENCIAS	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
24	39	2	13	1	CIRUGIA	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	

25	40	2	15	1	MEDICINA	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
26	45	1	15	1	CIRUGIA	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	4	
27	53	2	15	1	PEDIATRIA	5	4	4	5	3	1	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	2	2	1	4	3	1	4	4	1	3	4	
28	30	2	6	2	PEDIATRIA	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	
29	40	2	16	1	EMERGENCIA	5	4	5	5	5	3	3	3	2	5	5	2	2	3	5	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	5	1	2	5	
30	40	2	14	1	UCIN	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	
31	32	2	11	2	EMERGENCIA	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	1	1	4	4	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3
32	66	2	30	1	UCIN	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	1	1	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	5	
33	35	2	12	2	ESTRATEGIA	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	61	2	27	1	PEDIATRIA	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	3	2	2	3	4	4	2	2	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	
35	34	2	13	1	INMUNIZACIONES	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	
36	34	2	6	2	EMERGENCIA	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
37	61	1	12	1	NOMBRADO	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	5	3	5	4	2	2	5	4	4	3	2	4	4	5	2	2	5	
38	61	2	35	1	PEDIATRÍA	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	2	3	4	5	5	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	5
39	60	2	22	1	ALOJAMIENTO CONJUNTO	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	2
40	36	2	10	1	MEDICINA	5	5	5	4	5	2	2	2	2	3	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	1	1	4	
41	58	1	30	1	EMERGENCIA	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	1	2	1	2	1	1	5	1	4	4	4	3	3	
42	34	2	5	2	TAMIZAJE NEONATAL	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	5	5	
43	29	2	3	2	REFERENCIA	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	
44	52	2	25	1	TRIAJE	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	49	2	12	1	CIRUGÍA	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	
46	39	2	13	1	MEDICINA	5	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
47	38	2	12	1	MEDICINA	5	4	4	4	2	1	2	2	2	4	3	1	2	2	4	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
48	62	2	35	1	ALOJAMIENTO CONJUNTO	4	4	5	4	4	1	2	2	1	1	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	5	4	1	2	4	
49	34	2	11	2	OBSERVACIÓN PEDIÁTRICA	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5

50	61	2	15	1	EMERGENCIA	2	5	2	5	5	4	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5
51	41	1	15	1	EMERGENCIA	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	
52	47	2	17	1	EMERGENCIA	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	1	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	5
53	61	2	34	1	ALOJAMIENTO CONJUNTO	5	4	4	4	5	1	2	1	1	1	4	5	3	5	5	5	4	4	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	4
54	40	2	15	1	EMERGENCIA	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
55	47	2	25	1	EMERGENCIA	4	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	2	1	2	5	5	4	1	1	2	1	2	1	4	1	5	5	1	2	5
56	43	2	11	1	UCI	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	2	2	4	2	5	5	1	1	5
57	59	2	29	1	ALOJAMIENTO CONJUNTO	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5
58	66	2	40	1	PEDIATRÍA	5	5	4	5	5	1	5	5	1	1	4	5	1	5	4	4	3	1	1	1	2	1	1	4	1	3	3	1	1	5
59	50	2	15	1	MEDICINA	4	4	5	4	5	1	1	1	1	3	3	2	1	2	4	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1	1	3
60	33	2	2	3	INMUNIZACIONES	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	5
61	32	2	11	2	EMERGENCIA	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2	1	1	4	4	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3
62	66	2	30	1	UCI	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	1	1	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	5
63	35	2	12	2	ESTRATEGIAS SANITARIAS	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	61	2	27	1	URGENCIAS PEDIÁTRICAS	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	3	2	2	3	4	4	2	2	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3
65	38	2	14	1	UCI	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	68	2	36	1	EMERGENCIA	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	5	5	5	4	2	2	3	3	1	3	3	3	4	4	2	3	5
67	65	2	30	1	PEDIATRÍA	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4
68	50	2	12	1	MEDICINA	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4
69	34	2	4	2	MEDICINA	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4
70	52	2	20	1	SALA DE OPERACIONES	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2	4	3	1	3	5	5	4	1	1	3	3	3	4	2	2	4	4	2	4	5
71	30	2	8	2	EMERGENCIA	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
72	41	2	12	1	SALA DE OPERACIONES	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	2	1	1	4	4	4	2	4	5	4	1	4	5	5
73	69	2	44	1	GINECO	5	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	4
74	37	2	6	2	PEDIATRIA	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5

75	60	2	30	1	CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4			
76	65	1	25	1	SALA DE OPERACIONES	4	5	4	5	5	4	1	1	1	5	4	5	3	4	5	5	5	2	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	
77	45	2	16	1	SALA DE OPERACIONES	5	5	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	
78	36	2	10	1	SALA DE OPERACIONES	5	4	4	5	5	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
79	53	2	21	1	ATENCIÓN INMEDIATA Y EMERGENCIAS NEONATALES	5	4	5	5	4	1	4	5	1	4	4	5	1	5	1	5	4	5	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	5
80	34	2	11	2	URPA	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	2	2	4	5	5	2	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	1	3	5	
81	50	2	12	1	SALA DE OPERACIONES	5	5	5	5	5	4	1	1	4	1	5	1	2	2	2	5	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	1	5	
82	29	2	4	2	MEDICINA	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
83	45	2	20	1	SALA DE OPERACIONES	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	1	2	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	5	4	4	4	2	3	5
84	36	2	12	1	UCI ADULTO	5	4	4	5	5	2	2	4	1	2	5	5	2	2	5	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	5	

SEGUNDA VARIABLE

N°	DESEMPEÑO LABORAL											
	EFICACIA						MOTIVACIÓN LABORAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4
3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	1	2
4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5
6	3	5	5	3	3	1	4	1	1	1	1	1
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
8	5	5	4	3	5	4	5	3	3	2	3	5
9	4	4	4	2	4	3	4	2	1	2	2	2
10	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	4
12	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
14	3	3	2	2	1	5	4	1	1	1	2	1
15	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
17	5	5	5	5	5	5	1	4	2	3	2	4
18	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
20	5	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	1
21	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3
22	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2
23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
24	5	5	5	4	5	3	4	5	3	1	1	1
25	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3
26	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2
27	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3

28	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2
29	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
30	5	4	4	5	5	4	3	2	2	2	5	4
31	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2
32	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
35	5	5	5	5	5	4	3	1	2	1	2	3
36	5	5	5	4	3	3	1	1	1	1	1	1
37	4	5	5	4	4	3	4	2	3	2	2	4
38	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
40	5	4	4	4	4	3	3	3	1	3	1	1
41	5	3	3	3	5	3	4	1	1	2	1	1
42	5	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4	5
43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3
44	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3
45	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
48	5	5	3	3	4	4	3	2	2	1	1	2
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5
51	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3
52	5	5	5	4	5	4	3	3	1	3	2	2
53	5	4	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3
54	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3
55	5	2	4	3	5	3	3	1	1	2	1	4
56	5	5	5	5	5	3	2	1	2	1	2	2
57	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2
58	5	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1

59	5	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1	3
60	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5
61	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2
62	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
64	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3
67	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
68	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
69	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
70	5	5	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4
72	5	5	4	5	4	4	4	2	2	1	4	4
73	5	5	5	1	5	1	4	1	1	5	1	1
74	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4
75	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3
76	5	3	4	3	5	4	4	4	3	1	4	4
77	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
79	5	4	4	3	4	4	5	3	1	3	2	4
80	5	5	5	3	5	5	4	3	2	4	2	2
81	5	4	4	5	5	4	5	1	1	4	4	4
82	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4
83	4	4	3	3	5	4	4	2	2	4	4	4
84	5	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4

Anexo 8. Gráficos estadísticos

Gráfico 1. Gestión del talento humano de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

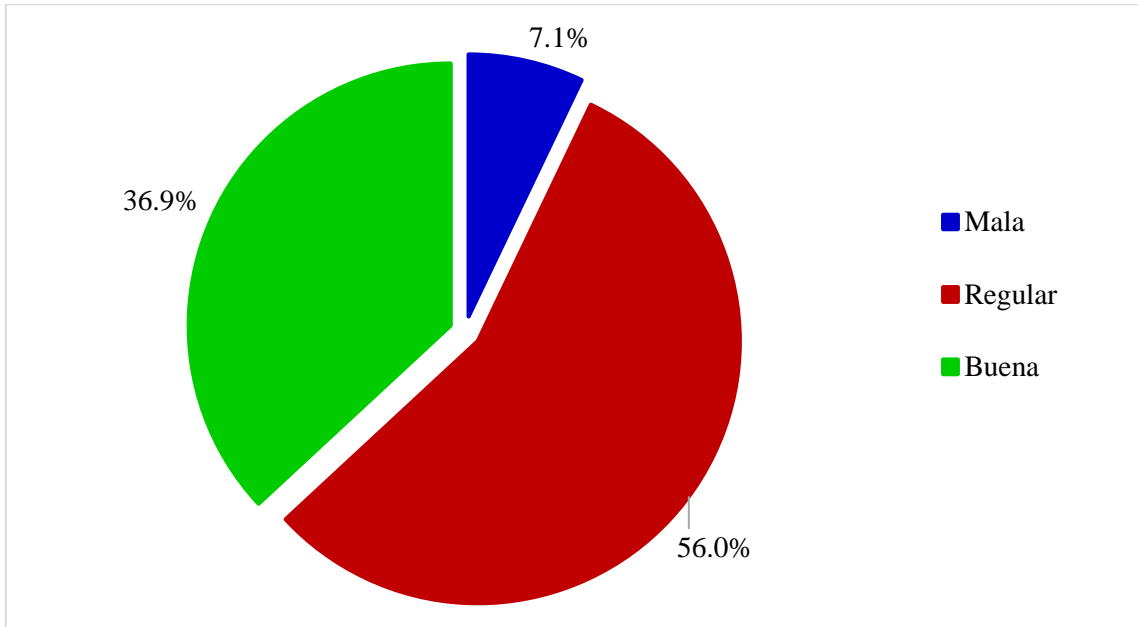


Gráfico 2. Dimensiones de la gestión del talento humano de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

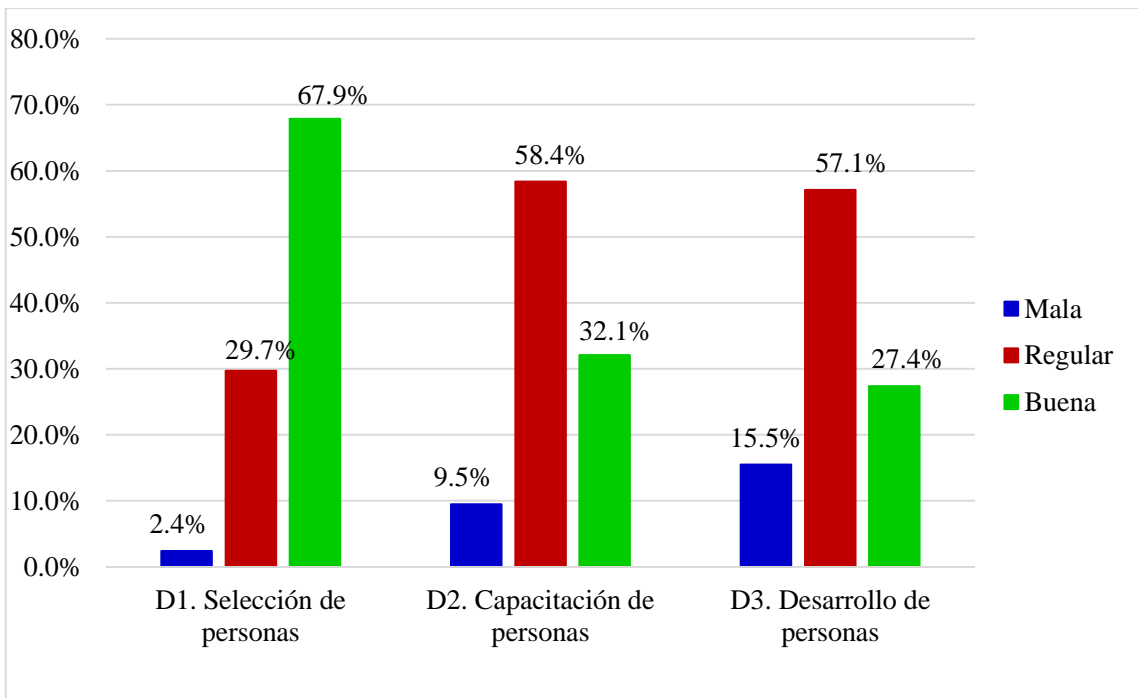


Gráfico 3. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024

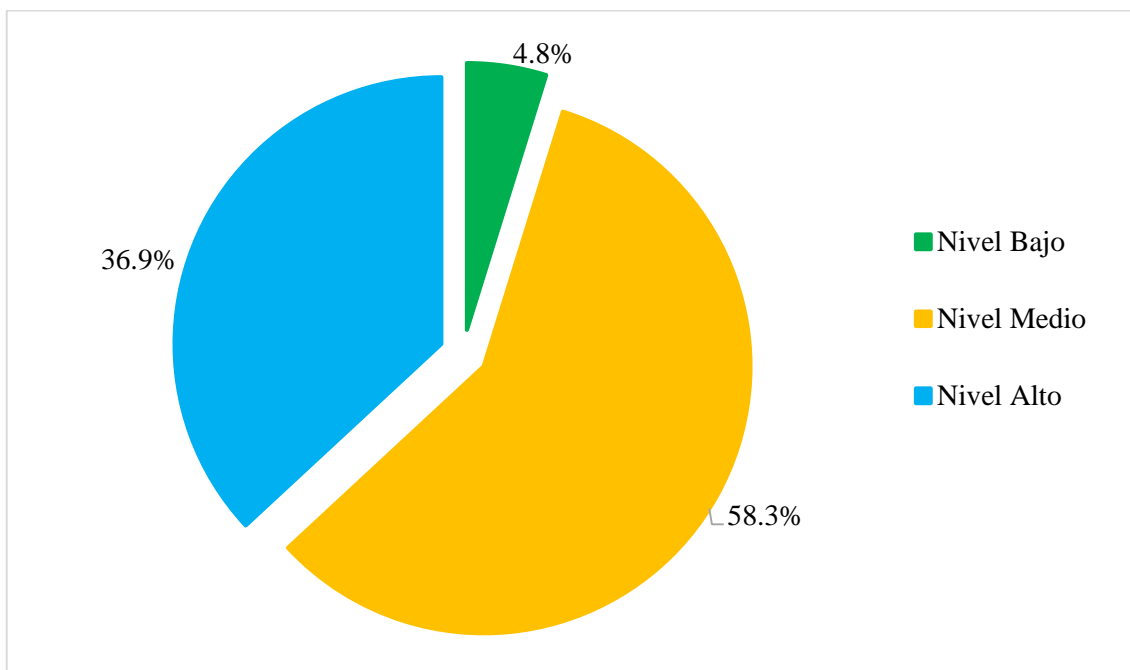
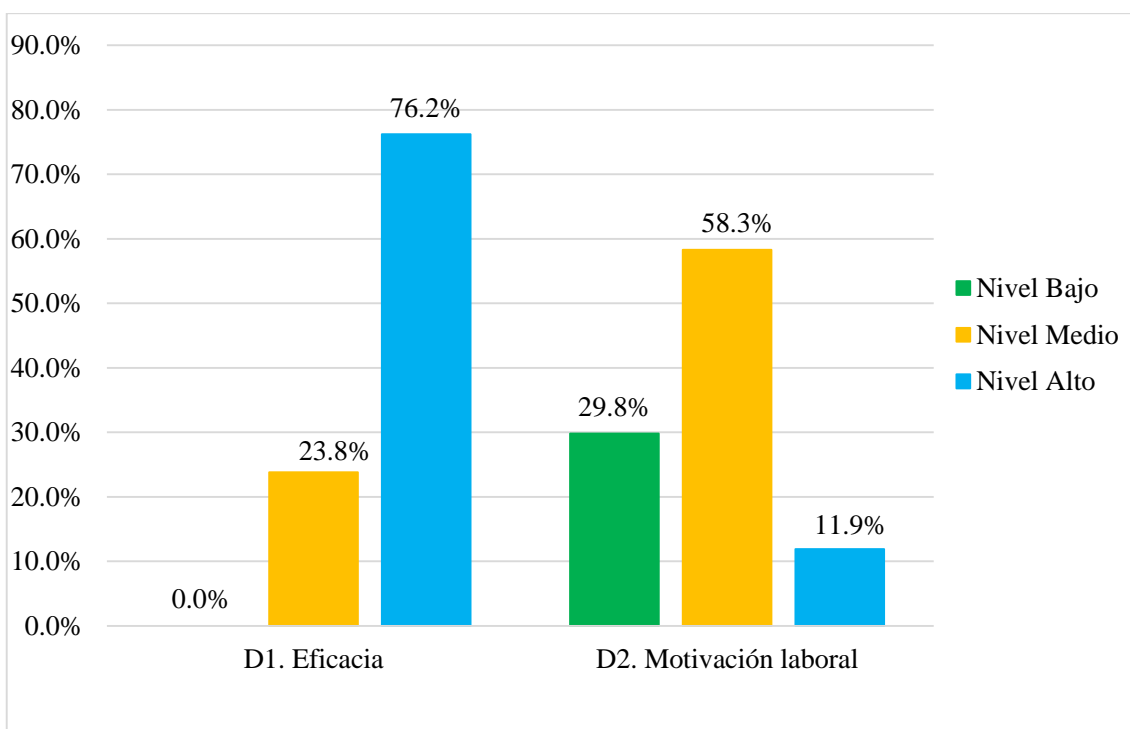



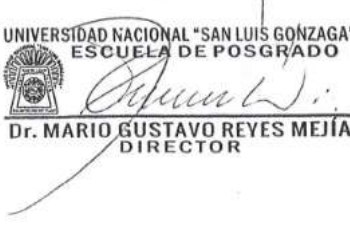

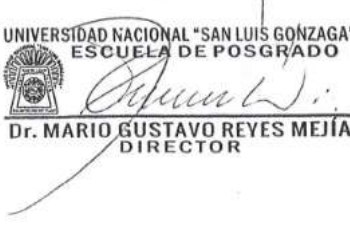

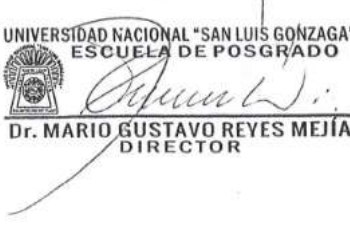


Gráfico 4. Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024



Anexo 9. Documentos de autorización

	UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" ESCUELA DE POSGRADO							
<i>"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"</i>								
<i>Ica, 23 de enero del 2025</i>								
<u>OFICIO N° 0164 - EPG-UNICA-2025</u>		<table border="1"><tr><td>DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO RECEPCIÓN</td></tr><tr><td style="text-align: center;">24 ENE 2025</td></tr><tr><td style="text-align: center;">MESA DE PARTES</td></tr><tr><td>HORA: _____</td></tr><tr><td>REG: _____</td></tr></table>	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO RECEPCIÓN	24 ENE 2025	MESA DE PARTES	HORA: _____	REG: _____	
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO RECEPCIÓN								
24 ENE 2025								
MESA DE PARTES								
HORA: _____								
REG: _____								
Señor: Director Ejecutivo del Hospital Santa María del Socorro <u>Presente.-</u>								
Asunto: <i>Autorización para aplicar Instrumento del Proyecto de Investigación en su Institución.</i>								
<i>De mi especial consideración:</i>								
<p style="text-align: center;"><i>Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la MG. NELYDA SALVATIERRA OYOLA, quien realizará la ejecución de su Proyecto de Investigación titulado: Talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024, en la Institución que dignamente dirige; por lo que solicito se le sirvan dar las facilidades que el caso amerite para la ejecución del mencionado proyecto.</i></p>								
<p style="text-align: center;"><i>Sea propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.</i></p>								
<i>Atentamente,</i>								
<table><tr><td></td><td style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" ESCUELA DE POSGRADO</td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: center;"></td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA DIRECTOR</td></tr></table>				UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" ESCUELA DE POSGRADO			Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA DIRECTOR	
	UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" ESCUELA DE POSGRADO							
								
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA DIRECTOR								



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO

CEI-UNICA N°004

El que suscribe, certifica que:

El **Proyecto de Investigación** Titulado

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público de Ica 2024.

De los autores:

- **ESTUDIANTE:** Mag. Nelyda SALVATIERRA OYOLA
- **ASESOR:** Dra. JANET NATALIA MENDOZA REJAS

Cumple con los procedimientos establecidos en el Reglamento del Comité de Ética para la investigación con seres humanos, animales y plantas de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", aprobado con R.R. N° 1305-R-UNICA-2020.

Se expide el presente a los 21 días mes de febrero de 2025.

DR. FELIPE ARTEMIO SURCO LAOS
Presidente

Comité de Ética para la Investigación
Universidad Nacional San Luis Gonzaga
felipe_surco@unica.edu.pe

CÓDIGO: ESCUELA DE POSGRADO
VERSION:01
FECHA: 21-02-2025



Ica, 11 de Febrero del 2025

MEMORANDO N° 043 -2025-HSMSI-ACAP/J-UADI

PARA : MAG. LIC. OLIVIA CURASI GOMEZ
Jefe del Departamento de Enfermería

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES A TESISISTA

REF : SOLICITUD EXP. N°0586

Me dirijo a usted, para comunicarle que la tesisista: **Nelyda Salvatierra Oyola**, cuenta con la aprobación del Comité de Ética e Investigación del Hospital para aplicar su instrumento de investigación (recopilación de datos mediante Encuestas) de la Tesis; **"TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE ICA 2024"**, por lo que se solicita se le brinde las facilidades correspondientes.

Asimismo, se indica que este documento no tiene valor oficial para ser presentado externamente, ya que solo es referencial para que el tesisista extraiga información, que será sometida a consideración del Comité de Ética e investigación del Hospital, quien validara los datos (Informe Final) al 100% al término de la investigación con la finalidad que se expida la constancia de conformidad de datos.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL ICA
DIRECCION REGIONAL SALUD ICA
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO


M.G. C.D. LUIS ALFREDO HUARANCA TIPIANA
Jefe Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

c.c. Archivo.
Tesisista: Nelyda Salvatierra Oyola
LHTJ-UADI