



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN
BARTOLOMÉ- 2021

**Línea de investigación:
Salud pública**

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de
Servicios de Salud

Autora

González Espinoza, Edy Eliana

Asesora

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID: 0000-0002-4608-2975

Jurado

Castro Rojas, Miriam Corina

Calderón Cumpa, Luis Yuri

Cayo Rojas, Cesar Félix

Lima - Perú

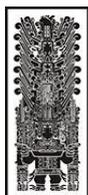
2025

REPORTE DE ANÁLISIS DE SIMILITUD

Archivo:	2A-GONZÁLEZ ESPINOZA EDY ELIANA-DOC-2022
Fecha del análisis:	8/08/2022
Operador del programa informático:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del operador del Programa informático:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	10 %
Título	MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ- 2021
Asesor:	Aliaga Pacora, Alicia Agromelis
Enlace:	https://secure.arkund.com/view/136179651-932885-410353



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN
BARTOLOMÉ- 2021**

Línea de Investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el Grado Académico de:

Maestra en Administración de Servicios de Salud

Autora

González Espinoza, Edy Eliana

Asesora

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID:0000-0002-4608-2975

Jurado

Castro Rojas, Miriam Corina

Calderón Cumpa, Luis Yuri

Cayo Rojas, Cesar Félix

Lima- Perú

2025

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mis hijas y mi esposo quienes con su amor me alientan constantemente a lograr mis metas; a mi madre porque aún con su partida siento que su amor y protección me dan mucha fortaleza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a final de este objetivo, a mis hijas y a mi esposo por ser la motivación y el acompañamiento de este proyecto en todo momento.

A los que hicieron posible este proyecto, a mis colegas por su disposición a participar en tiempos difíciles, a mi asesora la Dra. Alicia Aliaga Pacora, por su dedicación y asistencia continua.

ÍNDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Descripción del problema	12
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos	16
1.4. Antecedentes de la investigación	16
1.4.1. Antecedentes nacionales	16
1.4.2. Antecedentes internacionales.....	19
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.5.1. Justificación práctica.....	21
1.5.2. Justificación teórica	22
1.5.3. Justificación metodológica.....	22
1.6. Limitaciones de la investigación	22
1.7. Objetivos	23
1.7.1. Objetivo general.....	23
1.7.2. Objetivos específicos	23
1.8. Hipótesis.....	24
1.8.1. Hipótesis general.....	24
1.8.2. Hipótesis específicas.....	24
II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Marco conceptual	25

2.2. Bases teóricas	29
III. MÉTODO	43
3.1. Tipo de investigación	43
3.2. Población y muestra	43
3.3. Operacionalización de variables.....	45
3.4. Instrumentos	46
3.5. Procedimientos.....	47
3.6. Análisis de datos	47
IV. RESULTADOS	49
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
VI. CONCLUSIONES	73
VII. RECOMENDACIONES	75
VIII. REFERENCIAS.....	77
IX. ANEXOS	82
Anexo A. Matriz de consistencia	82
Anexo B. Cuestionarios	86
Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Los dos factores de Herzberg.....	33
Tabla 2. Desafíos que deben asumir los colaboradores en el S. XXI	37
Tabla 3. Operacionalización de variables	45
Tabla 4. Ficha técnica de la encuesta para medir la motivación laboral.....	46
Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión del talento humano	47
Tabla 6. Motivación laboral.....	49
Tabla 7. Satisfacción en el trabajo	50
Tabla 8. Presión en el trabajo.....	51
Tabla 9. Relación personal.....	51
Tabla 10. Distensión en el trabajo.....	52
Tabla 11. Adecuación para el trabajo	53
Tabla 12. Control sobre el trabajo.....	54
Tabla 13. Variedad de tareas.....	55
Tabla 14. Gestión de talento humano	56
Tabla 15. Comportamiento organizacional.....	57
Tabla 16. Comunicar.....	58
Tabla 17. Compensación laboral.....	59
Tabla 18. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de la Motivación laboral	61
Tabla 19. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de la Gestión del talento humano.....	62
Tabla 20. Correlación rho de Spearman de la motivación laboral y la gestión del talento humano.....	63
Tabla 21. Correlación rho de Spearman de la satisfacción en el trabajo y la gestión del talento humano.....	64

Tabla 22. Correlación rho de Spearman de la presión en el trabajo y la gestión del talento humano.....	65
Tabla 23. Correlación rho de Spearman de la relación personal y la gestión del talento humano.....	66
Tabla 24. Correlación rho de Spearman de la distensión en el trabajo y la gestión del talento humano.....	67
Tabla 25. Correlación rho de Spearman de la adecuación para el trabajo y la gestión del talento humano.....	68
Tabla 26. Correlación rho de Spearman del control sobre el trabajo y la gestión del talento humano.....	69
Tabla 27. Correlación rho de Spearman de la variedad de tareas y la gestión del talento humano.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cambios y transformaciones del área de RH	38
Figura 2. Etapas de la gestión del talento humano.....	39
Figura 3. Los desafíos del tercer milenio	40
Figura 4. Las funciones de la ARH para la construcción de una organización competitiva ...	41
Figura 5. Las nuevas características de la ARH.8	42
Figura 6. Motivación laboral.....	49
Figura 7. Satisfacción en el trabajo.....	50
Figura 8. Presión en el trabajo	51
Figura 9. Relación personal	52
Figura 10. Distensión en el trabajo	53
Figura 11. Adecuación para el trabajo	54
Figura 12. Control sobre el trabajo	55
Figura 13. Variedad de tareas	56
Figura 14. Gestión de talento humano	57
Figura 15. Comportamiento organizacional	58
Figura 16. Comunicar	59
Figura 17. Compensación laboral	60

RESUMEN

El propósito investigativo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé– 2021. Motivación laboral debe ser entendida como la muestra de actitudes, acciones que se ven materializadas en la ejecución de tareas como producto de la satisfacción personal, de sus necesidades y expectativas que toda persona tiene; y la gestión del talento humano se fundamenta en lograr buenos resultados como producto de un trabajo colaborativo. Que este solo será posible de desarrollarse si el personal se encuentra motivado en la labor que desempeña. Se trabajó con 184 enfermeras que laboran en Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé de Lima. Se trabajó con una investigación básica, el alcance fue descriptivo y explicativo y el diseño fue correlacional, se contrastó la hipótesis dando como resultado que la motivación laboral y la gestión de talento humano muestran correlación positiva muy fuerte, $r = 0,998$; es si las enfermeras están motivadas abra un mejor desarrollo del talento humano. Por lo tanto, debe de prestarse atención a la motivación y la Oficina de Personal del Hospital debe de programar cursos y talleres para favorecer y mantener siempre la motivación que es esencial en el ser humano.

Palabras clave: Motivación laboral, talento humano, comportamiento organizacional, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and human talent management in the nurses of the Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolome-2021. Work motivation should be understood as the demonstration of attitudes, actions that are materialized in the execution of tasks as a product of personal satisfaction, of their needs and expectations that every person has; and the management of human talent is based on achieving good results as a result of a collaborative work. That this will only be possible to develop if the staff is motivated in the work that it performs. We worked with 184 nurses who work in Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolome de Lima. The type of research was basic, with its descriptive, explanatory levels and correlative descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. That is, that between the work motivation and the management of human talent there is a very strong positive correlation, $r = 0,998$, which means that if the nurses are motivated open a better development of human talent. Therefore, attention should be paid and the Human Resources Department of the Hospital should schedule courses, workshops to promote and maintain the motivation that is essential in the human being.

Keywords: Work motivation, human talent, organizational behavior, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula *Motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé- 2021*, el tema surge como una necesidad de conocer el estado actual de motivación, ya que nos encontramos en una situación mundial en la que no estamos preparados para responder con rapidez a situaciones como es el de la pandemia del COVID 19, que ha azotado a todo el mundo con muertes masivas. Mientras cada país ha tenido que seguir las pautas dadas por la OMS, y dar medidas restrictivas de confinamiento. Por otro lado, el personal de salud ha sido el que realmente ha estado al servicio de toda la población, el personal que se encontraba dentro de la clasificación de alto riesgo por tener alguna comorbilidad tuvo que permanecer en sus domicilios, realizando labores remotas o licencias por riesgo de acuerdo con su comorbilidad.

Se ha observado en nuestro país las grandes deficiencias que tenían los hospitales, porque no contaban con personal preparado, ni los materiales adecuados para responder. Frente a estos problemas el personal de enfermería ha tenido que laborar protegiéndose de acuerdo a las normas establecidas. La investigación ha tenido lugar el 2021, año, en que inició la administración de la vacuna para enfrentar y contener pacientes hospitalizados y con mayor riesgo de mortalidad.

Las variables seleccionadas permitirán conocer el estado actual de atención en salud por parte del profesional de enfermería, a fin de recomendar mejoras y tenerlas en cuenta para seguir dando un servicio de calidad en todas las áreas incluyendo la atención en áreas COVID-19 y en posibles situaciones de emergencia sanitaria que pudieran presentarse en un futuro.

1.1. Planteamiento del problema

En el actual contexto de transformación del trabajo en el sector salud, motivado por la irrupción de la pandemia del COVID-19 y las nuevas exigencias del entorno organizacional, la motivación laboral del personal de enfermería y la gestión efectiva del talento humano se han

convertido en pilares esenciales para la sostenibilidad y eficiencia de los servicios de salud. Las organizaciones sanitarias requieren profesionales altamente comprometidos, capacitados y motivados, capaces de responder a contextos complejos, dinámicos y de alto riesgo como los vividos durante la emergencia sanitaria.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, referente nacional en atención materno infantil, no ha sido ajeno a estas problemáticas. El personal de enfermería de esta institución ha tenido que enfrentar escenarios adversos como la sobrecarga laboral, el déficit de personal, el estrés constante y la exposición a riesgos biológicos, lo cual ha afectado su salud física y emocional. Estas condiciones han puesto en evidencia la necesidad urgente de fortalecer las políticas institucionales que promuevan entornos laborales saludables, fomenten la motivación y aseguren una adecuada gestión del talento humano.

Diversos estudios nacionales e internacionales han demostrado que un personal de enfermería motivado no solo presenta mayores niveles de satisfacción laboral, sino que también influye directamente en la calidad del servicio, la seguridad del paciente y el desempeño organizacional. A pesar de ello, en instituciones públicas como el Hospital San Bartolomé, persisten deficiencias en la implementación de programas de reconocimiento, incentivos, capacitación continua y bienestar emocional para el personal de salud, lo que conlleva a altos niveles de desmotivación, ausentismo y rotación.

1.2. Descripción del problema

En la presente década, marcada por la sociedad del conocimiento, el acceso, selección y gestión de la información se han convertido en ejes fundamentales del desarrollo organizacional (Castells, 2011).

Este contexto ha transformado la estructura de las sociedades y, en consecuencia, de las instituciones y organizaciones de todo el mundo. En respuesta a estas dinámicas, ha surgido una renovada concepción del trabajo humano, en la cual el talento humano ya no es considerado

simplemente un recurso, sino el motor fundamental del crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) subraya que los sistemas de salud dependen en gran medida de su personal, y que la calidad de la atención sanitaria está directamente relacionada con la motivación, el compromiso y la satisfacción de quienes la brindan.

A nivel internacional, diversos estudios han evidenciado que la motivación laboral en los profesionales de enfermería incide significativamente en la calidad de los servicios de salud, la seguridad del paciente y los resultados organizacionales (Shields & Ward, 2001; Lu et al., 2012).

Especialmente en hospitales públicos, donde las condiciones laborales suelen ser más exigentes, la gestión eficaz del talento humano se convierte en un factor crítico para garantizar el bienestar de los trabajadores y, a su vez, mejorar el desempeño institucional (WHO, 2010).

La motivación laboral emerge no solo como un derecho del trabajador, sino como una estrategia organizacional esencial que permite fortalecer la retención del personal, reducir el ausentismo, elevar los niveles de satisfacción y, sobre todo, humanizar la atención sanitaria.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en el Perú, la gestión de talento humano en salud enfrenta desafíos estructurales que se agudizaron durante los primeros años de la pandemia por COVID-19. Según el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020), el sistema de salud peruano evidenció profundas brechas en la distribución, capacitación y bienestar del personal de enfermería. A pesar de ser una fuerza laboral esencial para la atención primaria y hospitalaria, las enfermeras han reportado niveles preocupantes de estrés, sobrecarga laboral, desmotivación y falta de reconocimiento institucional (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

Asimismo, los estudios de Paredes y Rivera (2019) han identificado que factores como la falta de incentivos, escasas oportunidades de desarrollo profesional, condiciones laborales

inadecuadas y estilos de liderazgo autoritarios impactan negativamente en la motivación laboral de las enfermeras. Esta situación compromete no solo su desempeño, sino también su salud física y emocional, afectando de manera directa la calidad de la atención brindada a los usuarios del sistema de salud.

En este marco, el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, referente en atención materno-infantil, no es ajeno a estos desafíos. La necesidad de fortalecer la gestión del talento humano y promover estrategias de motivación laboral se presenta como una prioridad para garantizar un ambiente de trabajo saludable, favorecer la retención del personal calificado y asegurar una atención de calidad centrada en las personas. Comprender la relación entre la motivación laboral y la gestión del talento humano en las enfermeras de esta institución resulta, por tanto, crucial para formular políticas de mejora que impacten tanto en el bienestar del personal como en los resultados en salud.

Diagnóstico

La presente investigación se llevó a cabo en Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, su principal servicio es la atención materno infantil, por lo tanto el trabajo que realizan los médicos, enfermeras, personal técnico y todo el equipo de salud es muy valioso, en la investigación nos centramos a estudiar la motivación laboral y la gestión del talento humano en el personal de enfermería del hospital, con la finalidad conocer la realidad y proponer alternativas de solución para la mejora continua del servicio. Es necesario señalar que el rol del personal de enfermería en un hospital es básico. Brinda cuidados al ser humano en todas las etapas de la vida, desde que nace hasta que deja de existir y en todas las especialidades de la medicina. En el Hospital San Bartolomé se brinda atención especializada a la madre y al niño; debido a la diversificación de especialidades y a lo sensible que es la población materno infantil que atiende este hospital nos interesa conocer la motivación laboral y como se desarrolla la gestión del talento humano en la institución. La situación en salud ha cambiado

por completo con la pandemia mundial, ya que estamos en estado de emergencia sanitaria que ha dado lugar a establecer diferencias en el cuidado de pacientes COVID 19 y pacientes no COVID. Disposiciones emanadas por el Ministerio de Salud (MINSA), con la finalidad de proteger al trabajador a emitido normas que clasifican el puesto de trabajo según el riesgo de exposición frente al coronavirus, generando esto que muchos colaboradores tengan licencia por tener comorbilidades (enfermedades preexistentes como diabetes, hipertensión arterial, cáncer, enfermedades inmuno supresoras, obesidad, entre otras) y de igual forma el personal mayor de 65 años. Esta situación ha ahondado la desmotivación en el personal de enfermería, ya que se enfrenta a nuevos escenarios con riesgos inminentes para su salud durante el trabajo. A ello se sumó el desconocimiento de medidas y acciones de prevención para afrontar situaciones de contingencia frente al coronavirus, como se ha evidenciado con la escasez de equipos, suministros, y materiales médicos y personal de salud.

Pronóstico

De acuerdo a la importancia de ambas variables de estudio, tanto el MINSA, como las autoridades del hospital de no implementar acciones que fortalezcan las esferas psicológicas del colaborador, estas se verán afectadas, manifestándose a través de malestar, descontento produciéndose en algunos casos estrés laboral y falta de motivación para el trabajo, generando conflictos laborales que podrían interferir en la atención de los pacientes.

Control del pronóstico

Por las razones expuestas, la institución a través de la Oficina de Personal deberá implementar acciones inmediatas, de acuerdo al Marco Normativo del MINSA a fin de proteger a sus trabajadores de los riesgos a los que se encuentra expuesto. Debiéndose programar actividades de prevención frente al estrés laboral, a las enfermedades ocupacionales con la finalidad de mantener una motivación sostenida y sólida del profesional de enfermería a fin de

dar una atención de calidad, responder las necesidades de servicio, proteger la salud del colaborador y lograr los objetivos institucionales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

¿Qué relación existe entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?

1.4. Antecedentes de la investigación

1.4.1. Antecedentes nacionales

Montalvo (2017) en su investigación planteo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red

DISA Lima Sur, desarrollado durante el año 2014. La población fue de 65 enfermeras, se trabajó con un nivel descriptivo correlacional y transversal, con diseño no experimental, y la investigación fue aplicativa, se obtuvo como resultado que la motivación laboral si influye en el perfil profesional de las enfermeras. Por ello propone que se debe de capacitar al personal a fin de lograr una mejor identificación.

Robles (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Motivación Laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 131 enfermeras, en los resultados se encontró que sí existe una relación significativa entre las variables de Motivación laboral y clima laboral, también se demostró que el nivel de Motivación laboral de las enfermeras es medio, a diferencia del clima laboral que se encuentran en un nivel desfavorable lo cual es posible no beneficie el logro de objetivos en su centro de trabajo.

Villanueva (2018) en su investigación su objetivo fue identificar los factores asociados a la Motivación Laboral. El enfoque fue cuantitativo, participaron 39 profesionales de Enfermería del Hospital II Essalud, la conclusión fue que los profesionales de enfermería, en gran porcentaje no se sienten motivados, el cual influye en el desempeño de los profesionales en los diferentes servicios. Respecto a los factores personales (edad, genero, formación, antigüedad en el puesto, salario) presentan asociación con la motivación en el Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital II EsSalud, Huaraz.

Maricruz (2018) en su investigación propuso como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica – 2017. El tipo de la muestra fue probabilística, la población estuvo conformada por 90 personas, se obtuvo como resultado la relación entre variables confirmando

que a mayor práctica del Clima organizacional mejor desarrollo de la Motivación laboral del personal de enfermería del hospital José Agurto Tello de Chosica – 2017.

Saravia (2018) en su investigación el objetivo fue determinar la relación entre cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2017. El tipo de investigación fue sustantivo, el diseño no experimental y la muestra probabilística, el universo fue de 150 y la muestra 108. Los resultados muestran la relación significativa entre cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2017.

Condor (2018) en su investigación el propósito fue determinar relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018. Aplicó una investigación correlacional y la población fue de 100 enfermeras, se obtuvo como resultado que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.

Tafur (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar de la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, la población estuvo conformada por 52 enfermeras, se aplicó el enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se obtuvo como conclusión que el contenido de los trabajadores de la institución, depende en gran medida del compromiso que asuman los directivos en gestionar adecuadamente los recursos con los que cuenta, especialmente su personal.

Valiente (2020) en su investigación el objetivo fue proponer un programa de gestión del talento humano para mejorar la productividad de enfermeros en el Hospital Belén de Lambayeque, 2020. El tipo de investigación fue cuantitativo de tipo de aplicado, diseño no experimental – transversal, la población estuvo conformado por 75 profesionales, 62

cumplieron con los criterios de inclusión, se obtuvo como resultados que el programa de gestión del talento humano mejora la productividad, porque se asocian entre sí.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Requena (2017) en su investigación su objetivo fue relacionar las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada en la ciudad de La Paz. El tipo de investigación fue cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo y correlacional y con diseño no experimental, 74 enfermeras formaron la muestra, los resultados obtenidos indican la estrecha relación entre las dimensiones intervinientes del Clima Organizacional y los factores que componen la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería, lo que ha permitido cumplir con los objetivos planteados.

Viera (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables estudiadas. El tipo de investigación fue cualitativo y cuantitativo, la población estuvo conformada por 58 enfermeras, la conclusión a la que se llegó en el estudio, es que los cambios de la estructura organizativa en el Hospital IESS dependen en gran nivel de la Planeación del Talento Humano ya que se contrataba personal de forma empírica sin un análisis de los requerimientos del área. Para resolver el problema se ha propuesto una Guía para la determinación de los requerimientos de personal de enfermería en el área de hospitalización del Hospital IESS Ambato.

Dias et al. (2017) en su investigación el objetivo fue identificar prioridades asignadas por equipo de enfermería relacionadas a factores asociados a satisfacción del trabajo y analizar la influencia de estos factores en la asistencia de enfermería en diferentes gestiones. El tipo de investigación fue descriptivo-transversal, la población estuvo conformada por 239 miembros del equipo de enfermería, se constató igualdad en las prioridades asignadas por el equipo en las diferentes gestiones y similitud en la mayoría de los atributos en la tendencia de

la distribución porcentual como: recursos materiales, salarios, relación con compañeros de trabajo/liderazgo, reconocimiento de la labor realizada y gustar de lo que haces. Compete a los gerentes y líderes encontrar alternativas que favorezcan la motivación, tales como: revisión de políticas internas, establecer planes de posiciones/incentivos, ofrecer feedback para empleados con objetivo de satisfacer expectativas, obtener mejoras en relaciones interpersonales, entre otras.

Rivera et al. (2018) su investigación fue de orden cuantitativo, constituida la muestra por funcionarios = 52, el objetivo fue analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. El resultado mostró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Illescas y Benites (2019) en su investigación indicó que el objetivo fue proponer una reducción de carga administrativa, para la optimización del servicio al usuario, en el Dispensario Médico del Recinto Potosí en el Cantón Urdaneta. La investigación es exploratoria, consideraron a 100 personas. El resultado muestra que a pesar de que tienen un recurso humano pequeño, pero que, con la correcta guía y distribución de cargas, sobre todo las administrativas, pueden lograr una productividad muy importante.

Hernández (2020) en su investigación su objetivo fue estudiar la satisfacción laboral y la motivación en una muestra de población, que en nuestro caso sería el personal de enfermería de un centro residencial de personas con enfermedades psíquicas. La investigación es observacional, contaron con 72 trabajadores como muestra. Cuyo resultado fue que la motivación y satisfacción del personal es fundamental en la empresa. Su influencia es decisiva para la consecución de objetivos. Sin embargo, dentro de la empresa estudiada los directivos no son conscientes de su importancia ni de las variables que la determina y se da mayor valor a cuestiones como la formación, pero poca a mejorar salario, horario de trabajadores, lo que

genera descontento y mucha fuga a otras empresas. Todo ello explicaría que casi todos los trabajadores son jóvenes y con poca experiencia laboral.

González (2020) en su investigación el objetivo fue analizar variables intra y extrapersonales de las enfermeras que pueden determinar sus niveles de salud general, satisfacción laboral y motivación en términos de Work Engagement. El tipo de investigación fue cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional y comparativo, la población estuvo conformada por 444 enfermeras, los resultados mostraron una mayor consistencia interna para el General Health Questionnaire cuando se utilizó el método de puntaje conocido como Likert. Aparecieron correlaciones negativas entre salud y satisfacción laboral, así como entre salud y Work Engagement, mientras que se obtuvo una correlación positiva entre satisfacción laboral y Work Engagement.

Arango et al. (2020) en su investigación el objetivo fue apoyar la implementación del sistema de gestión y desarrollo del talento humano con competencias en los empleados de IPS Unidad Médico Quirúrgica de ORL S.A.S. como un mecanismo de competitividad y de mejora continua en sus procesos. El tipo de investigación fue cuantitativa, la población estuvo conformada por 65 colaboradores, se pudo concluir la carencia de este método, debido a que no existen evaluaciones de desempeño, no se aplica rotación de personal ni tampoco capacitaciones donde permita los ascensos laborales y el buen clima laboral.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación práctica

La justificación práctica, se sustentó en la importancia que tiene el estudio de la motivación laboral, que es la capacidad que tiene una institución de mantener comprometidos a todos los colaboradores para lograr los objetivos institucionales. Es fundamental que cada institución u organización debe preocuparse y estar incluido dentro de sus objetivos estratégicos una serie de actividades, talleres y programas que permitan a los colaboradores

estar motivados con su labor. Razón por la cual la presente investigación nos permitió conocer el estado de la primera variable. Así mismo, la otra variable de estudio, que es la gestión de talento humano es considerada como el conjunto de acciones y actitudes que muestran las personas en relación con lo que hacen.

Como es de conocimiento, el problema que estuvimos pasando la pandemia del Covid19 a nivel mundial, el personal de salud, médicos, enfermeras, técnicos, estuvimos considerados como personal de primera línea, nuestra vocación de servicio y atención en salud es importante y necesaria. Sin embargo se necesita de parte no sólo del MINSA, sino también de las autoridades del hospital, el apoyo, el compromiso, y la puesta en marcha de talleres que mantengan motivados al personal, con la finalidad que lleven a cabo un trabajo de alta calidad y eficiencia, dando lugar a la mejora continua.

1.5.2. Justificación teórica

En la presente investigación se consideró como variable (X): Motivación laboral; entendida como resultado de la satisfacción en el cargo, siendo el resultado de actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña, de acuerdo con Herzberg (1959), y la variable (Y): Gestión del talento humano, entendida como la gestión de las actividades laborales, el nivel de conocimiento, la experiencia, el nivel de motivación, interés individual/colectivo, conductas, habilidades, potencial de los colaboradores (Vallejo 2015).

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación se sustentó en la investigación básica, cuyo objetivo fundamental fue dar a conocer la realidad o hecho investigado. Así como se fundamenta en teorías existentes.

1.6. Limitaciones de la investigación

En relación a las limitaciones:

Tiempo. La universidad contempla trámites muy lentos.

Espacial. Por razones que estuvimos viviendo la pandemia del COVID 19, fue difícil el desplazamiento a bibliotecas, y estas no atendían.

Recursos. No existe financiamiento para investigar.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé– 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Caracterizar la relación que existe entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Describir la relación que existe entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Identificar la relación que existe entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Describir la relación que existe la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Caracterizar la relación que existe entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Identificar la relación que existe la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

1.8.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Existe relación significativa entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Atención de necesidades fisiológicas

Son las necesidades básicas del ser humano, relativas a la supervivencia. En este estrato de la pirámide se englobarían las necesidades de alimento, vestimenta, etc. (Torres, 2019).

Autorrealización

Se llama autorrealización a alcanzar las metas personales haciendo uso de los recursos propios. La autorrealización se concreta cuando un individuo, gracias a sus capacidades y su esfuerzo, logra conseguir los objetivos que se había propuesto. (Pérez y Gardey, 2020).

Confianza

La confianza es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar. (Pérez y Merino, 2009).

Compensación laboral

La compensación o remuneración es la retribución, que se puede entender como el reconocimiento por la labor el esfuerzo realizado por el trabajador por el puesto que ocupa y por el servicio que realiza en un lapso de tiempo. (Chiavenato, 2009).

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. (Chiavenato, 2009).

Comunicar

La palabra comunicar es un término de uso habitual en nuestro idioma y el cual solemos aplicar en diversos contextos. La acción de poner a alguien al corriente de alguna situación, es decir, puesto en palabras más simples, el informarle a alguien sobre algo, implica comunicar. (Ucha, 2012).

Comunicación

Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. (Pérez y Gardey, 2020)

Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Este término es aplicado en muchas organizaciones empresariales actualmente, y por tanto en los hospitales o cualquier organización sanitaria, es un término que debe tenerse en consideración. (Ríos, 1999).

Familiar

El término 'familiar' es un adjetivo que se utiliza para señalar o designar a todo aquello relativo y alusivo a la noción de familia. La familia es un grupo de personas relacionadas entre sí por lazos sanguíneos y políticos, es considerada la primera experiencia de sociabilización del ser humano ya que a partir de ella el hombre empieza a tener conciencia de sí mismo como un ser inserto en un mundo habitado por otros. (Bembibre, 2010).

Felicitaciones

Las felicitaciones serían un acto de habla elocutivo expresivo, es decir se realizan cuando las expresamos y a través de este manifestamos nuestras emociones o sentimientos por un motivo o acontecimiento en particular. (Searle, 1976).

Lugar adecuado de trabajo

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Barrios y Paravic, 2006).

Motivación

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. (Pérez y Merino, 2008).

Normas

Norma es un término que proviene del latín y significa “escuadra”. Una norma es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades. En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico. (Pérez y Gardey, 2009).

Personal

Se conoce como personal al conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad. El personal es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización. (Pérez y Merino, 2010).

Seguridad

El término seguridad posee múltiples usos. A grandes rasgos, puede afirmarse que este concepto que proviene del latín “securitas” hace foco en la característica de seguro, es decir, realza la propiedad de algo donde no se registran peligros, daños ni riesgos. Una cosa segura es algo firme, cierto e indubitable. La seguridad, por lo tanto, puede considerarse como una certeza. (Pérez y Gardey, 2008).

Reconocimiento

Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas. (Pérez y Merino, 2011).

Reconocimientos

El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. (Pérez y Merino, 2011).

Retos

Un reto es una invitación al duelo, una provocación o un desafío. Puede tratarse de una amenaza o una intimidación. (Pérez y Gardey, 2010).

Trabajo en equipo

Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común (Financiera, 2018).

Trato interpersonal

Se llama relación interpersonal a la interacción recíproca que mantienen dos o más individuos. Estos vínculos están sujetos a las instituciones, leyes y costumbres que rigen en la sociedad. (Pérez y Gardey, 2018).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Definiciones

2.2.1.1.1. Motivación. Hablar de motivación en relación a la vida del ser humano es de mucha importancia, ya que es vital para logra los diferentes objetivos. Tal como señala Santrock (2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432). Asimismo, Herrera et al. (2004) señalan que se puede entender a la motivación:

Como un proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (p. 5).

2.2.1.1.2. Motivación laboral. Es el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a una persona a realizar su trabajo con entusiasmo, compromiso y persistencia hacia el logro de los objetivos organizacionales. No se trata únicamente de satisfacer necesidades económicas, sino también de responder a factores emocionales, sociales y de autorrealización que influyen en el rendimiento y la satisfacción en el entorno laboral. Según Robbins y Judge (2017), la motivación implica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una

persona dedica a alcanzar una meta, destacando que no basta con trabajar duro, sino que dicho esfuerzo debe estar canalizado hacia resultados valiosos para la organización. De esta manera, la motivación laboral se convierte en un factor crítico para optimizar el desempeño individual y colectivo, promover un clima organizacional saludable y mejorar la productividad institucional.

También puede ser entendida como la disposición que tienen los trabajadores para invertir su energía y esfuerzo en las tareas asignadas, impulsados tanto por incentivos personales como por factores del entorno organizacional. Chiavenato (2017) sostiene que la motivación en el trabajo está profundamente vinculada con la satisfacción de necesidades humanas básicas como la seguridad, el reconocimiento y la autorrealización, y que cuando las organizaciones comprenden y responden a estas necesidades, logran estimular conductas positivas, incrementando la productividad y el compromiso laboral. Así, la motivación laboral no es un fenómeno estático, sino un proceso dinámico que depende de la interacción constante entre el individuo y su ambiente de trabajo.

2.2.1.2. Teorías que fundamentan la motivación laboral. Siguiendo la línea de Santrock (2002):

2.2.1.2.1. Teoría conductista. Menciona que las recompensas externas y los castigos son determinantes en la motivación de las personas (Santrock, 2002).

La teoría se basa en dar incentivos. Según Trechera (2005):

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (p. 3).

Estos incentivos deben darse inmediatamente de la tarea que se realizó y deben estar en función de cubrir una necesidad, entonces será positivo.

Por otro lado, se señala que aplicar un castigo no es el adecuado, sino emplear reglas o técnicas que mejoren la conducta, como recompensar de acuerdo al esfuerzo, conversar con la persona que está habiendo mal, a fin de evitar insatisfacciones.

2.2.1.2.2. Teoría humanista. La teoría humanista se sustenta en el desarrollo de la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su destino. Uno de los representantes más destacados es Maslow (1954, citado por Naranjo, 2009), quien entendía a las necesidades humanas de acuerdo con una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Estas son las necesidades básicas y luego las altas.

a) **Necesidades fisiológicas.** Llamadas también necesidades básicas como son el alimento, abrigo, el descanso.

b) **Necesidades de seguridad.** Estar libres de riesgos físicos, tener estabilidad. Es decir que la persona se sienta segura de sobrevivir.

c) **Necesidades de amor y pertenencia.** o necesidades sociales, como la de relacionarse con las demás, ser aceptados, pertenecer a un grupo, deseo de recibir afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.

d) **Necesidades de estima.** Hace relación a sentirse bien con uno mismo, tener prestigio, respeto, autoestima positiva y hacia los demás.

e) **Necesidades de autorrealización.** Para Valdés (2005), llamadas también necesidades de crecimiento, está en relación con la autonomía, independencia y el autocontrol.

Es importante mencionar los aportes de la teoría McClelland que son: Necesidades de logro, afiliación y de poder.

f) **Necesidades de logro.** Las necesidades de logro han sido tratadas por diversos autores, dentro de ellas la más significativa es la de Dwek et al. (citados por Santrock, 2002), que son: la pericia, la incapacidad y la ejecución. La pericia se refiere a las personas que se

centran en la tarea y no en su habilidad, les gusta el desafío y a lo largo desarrollan su ejecución. Mientras que los que tienen su orientación a la incapacidad hacen referencia a sus insuficiencias personales ocasionándoles aburrimiento y ansiedad. Por otro lado, a las personas que les gusta la ejecución, se preocupan por el resultado y no por el proceso. Toman al fracaso como la falta de habilidades y otros se conforman y no intentan nada por miedo al fracaso.

g) **Necesidades de afiliación.** De acuerdo con McClelland, citado por Naranjo (2009), menciona que las personas que muestran necesidad de afiliación seleccionan la calidad en sus relaciones personales, ya que necesitan lograr la aceptación de otras personas.

h) **Necesidades de poder.** Este tipo de personas emplean más tiempo y esfuerzo pensando cómo obtener la autoridad y poder. Esta puede ser positiva y negativa. Cuando es positiva el comportamiento de la persona puede ser persuasivo y puede transmitir fortaleza, consecuencia para lograr la meta y si es negativo puede tener un carácter de dominación y sumisión.

2.2.1.2.3. Teoría Cognitiva. Esta teoría se sustenta considerando que los pensamientos de las personas guían la motivación, siendo la motivación interna muy importante tanto para el éxito como para el fracaso (Santrock, 2002).

2.2.1.2.4. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959). Es llamada también teoría de los dos factores, o insatisfactores- satisfactores, o motivación e higiene (mantenimiento), o factores intrínsecos y extrínsecos. Herzberg (citado por Alvarado y Argüello, 2018), mencionan que llevó a cabo una investigación (1923-2000), acerca de ¿Qué espera la gente de su trabajo?, la investigación demostró que los comportamientos que mostraban las personas cuando se sentían bien en su trabajo variaba de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal. Estaban en función de la satisfacción e insatisfacción. Factores intrínsecos como el reconocimiento y el logro y la insatisfacción con

factores externos, como la supervisión, la política salarial de compañía y las condiciones de trabajo (Robbins y Judge, 2009).

La investigación demostró que la ausencia de algunos factores como:

- Seguridad en el empleo
- Las condiciones de trabajo

Eran determinantes de frustración y dotar de ellos sólo los llevaba a un estado neutral y no a una motivación fuerte. Siendo llamados *factores de higiene o de mantenimiento*, que no deben de ser ignorados. Llegando a proponer 10 factores (Velázquez, 2013).

Tabla 1

Los dos factores de Herzberg

Factores de higiene	Factores de motivación
- Política y administración	- Realización
- Supervisión técnica	- Reconocimiento
- Relaciones interpersonales con el supervisor	- Promoción
- Relaciones interpersonales con el compañero	- El trabajo en sí mismo
- Relaciones interpersonales con subordinados	- La posibilidad de desarrollo personal
- Sueldo	- Responsabilidad
- Seguridad en el trabajo	
- Vida personal	
- Condiciones laborales	
- Nivel Social	

Nota. Fuente: Velázquez (2013).

Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg se puede diferenciar: factores higiénicos (relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o status, Buenas

Condiciones Laborales, Políticas y Directrices de la Organización y Seguridad de trabajo) y factores motivacionales (relacionados más directamente a la satisfacción de la persona como El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Responsabilidad, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal).

Haciendo una síntesis se señala que Herzberg al hablar de motivación laboral, se refiere al nivel de rendimiento de las personas y que este cambia de acuerdo a la satisfacción que sienten y que está en función de los factores de higiene y de motivación. El primero hace referencia al salario, beneficios, relaciones entre los compañeros, ambiente físico, las relaciones con el que supervisa, la seguridad laboral. Y los factores de motivación hacen referencia a los ascensos, la libertad de llevar a cabo el trabajo, reconocimientos. *Siendo la motivación el resultado de la satisfacción en el cargo, que la persona desempeña y la insatisfacción en el cargo es función del contexto.*

2.2.1.3. Dimensiones de la motivación laboral. De acuerdo a la teoría que sustenta Herzberg, tenemos las siguientes dimensiones:

2.2.1.3.1. Satisfacción en el trabajo. Compuesto por:

- Satisfacción de condiciones laborales
- Interés y Motivación
- Reconocimiento
- Satisfacción de perfil laboral
- Reconocimiento

2.2.1.3.2. Presión en el trabajo. Compuesto por:

- Carga laboral
- Falta de tiempo

2.2.1.3.3. Relación personal. Compuesto por:

- Tensión fuera del centro de trabajo

- Salario
- Disponibilidad de recursos
- Competitividad

2.2.1.3.4. *Distensión laboral.* Compuesto por:

- Disponibilidad de recursos laborales adecuados para realizar las funciones.
- Nivel de estrés laboral generado por la presión competitiva en el entorno de trabajo.
- Exigencia física y mental percibida en el desempeño de las tareas cotidianas.
- Percepción de satisfacción con la remuneración recibida en función de las responsabilidades laborales.

2.2.1.3.5. *Adecuación para el trabajo.* Compuesto por:

- Desarrollo de habilidades y competencias
- Toma de decisiones
- Perturbación del estado de ánimo

2.2.1.3.6. *Control sobre el trabajo.* Compuesto por:

- Organización del trabajo
- Oportunidad de aprender

2.2.1.3.7. *Variedad de tareas.* Compuesto por:

- Monotonía de tareas

2.2.2. *Gestión del talento humano*

2.2.2.1. Definición de gestión del talento humano. De acuerdo con Hatum (2011) son “las habilidades o capacidades que permiten que una persona desempeñe cierta tarea” (p. 14). A ello se suma los aportes de Vallejo (2015), quien menciona que las instituciones en su conjunto requieren gestionar los recursos, clasificándolos:

a) **Recurso material.** Entre ellos toda la materia prima, mobiliario, así como el capital de trabajo.

b) Recurso técnico. Se considera el tipo de Sistema, la estructura, flujos de procesos, los procedimientos, las instrucciones y manuales.

c) Talento humano. Se consideran a todas las actividades laborales, el nivel de conocimiento, la experiencia, el nivel de motivación, interés individual/colectivo, conductas, habilidades, potencial de los colaboradores (pp.18-19).

Es importante señalar que se dan cambios significativos, cuando las empresas se dan cuenta que el factor humano es el elemento más importante en una empresa, se les debe tratar “como asociados y colaboradores del negocio de la empresa” (Chiavenato, 2009, p. 35), razón por la cual ahora ya no se emplea el término de recursos humanos, sino gestión del talento humano. Es decir, dejan “de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son considerados seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares” (Chiavenato, 2009, p.39).

Lo que significa que debe haber un cambio en los colaboradores, tal como observamos en la tabla 2.

Tabla 2

Desafíos que deben asumir los colaboradores en el S. XXI

Siglo XXI
Mejora continua y cambio discontinuo
Velocidad y capacidad de respuesta
Empowerment y liderazgo de equipos
Organizaciones virtuales y flexibilidad permanente
Control por medio de la visión y los valores
Conocimiento compartido
Creatividad e intuición
Tolerancia a la ambigüedad
Proactivo y emprendedor
Orientado hacia los resultados
Interdependencia y alianzas estratégicas
Integración virtual
Enfoque en el entorno competitivo
Contención constructiva
Enfoque internacional
Ventaja por colaboración y reinención de la ventaja
Hipercompetencia por mercados futuros

Nota. Fuente: Chiavenato, 2009.

Como sabemos actualmente nos encontramos en la era del conocimiento, era en que ha dado surgimiento a los equipos de gestión del talento humano, que reemplazan a los departamentos de recursos humanos, siendo los gerentes los administradores de los recursos humanos, siendo las tareas operativas y burocráticas transferidas a terceros. A los colaboradores se les considera como asociados, por lo tanto, deben tomar decisiones, cumplir metas y satisfacer las necesidades, así como las expectativas de los usuarios.

2.2.2.2. Cambios y transformaciones en el tiempo en relación a recursos humanos.

A continuación, podemos observar los cambios que se han venido dando, en el área de RH, en el siglo pasado, que ha influido en el presente siglo.

Figura 1

Cambios y transformaciones del área de RH

Era de la industrialización clásica (De 1900 a 1950)	Era de la industrialización Neoclásica (De 1950 a 1990)	Era del conocimiento (Después de 1990)
<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de la industrialización y formación del proletariado • Transformación de las oficinas en fábricas • Estabilidad, rutina, mantenimiento y permanencia • Adopción de las estructuras tradicionales y de la departamentalización funcional y divisional. • Modelo mecanicista, burocrático, estructuras altas y amplitud de control • Necesidad de orden y rutina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expansión de la industrialización y del mercado de candidatos. • Aumento del tamaño de las fábricas y del comercio mundial. • Inicio del dinamismo del ambiente: inestabilidad y cambio. • Adopción de estructuras híbridas y de nuevas soluciones organizacionales. • Modelo menos mecanicista, estructuras bajas y amplitud de control más estrecha. • Necesidad de adaptación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El mercado de servicios supera al mercado industrial. • Adopción de unidades de negocios para sustituir a las organizaciones grandes. • Extremo dinamismo, turbulencia y cambio. • Adopción de estructuras orgánicas y adhocráticas. • Modelos orgánicos, ágiles, flexibles y cambiantes • Necesidad de cambios.
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="217 1301 379 1451">Departamento de personal</div> <div data-bbox="392 1301 558 1451">Departamento de relaciones industriales</div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="620 1301 783 1451">Departamento de recursos humanos</div> <div data-bbox="798 1301 960 1451">Departamento de gestión del talento humano</div> </div>	<div style="text-align: center;"> <div data-bbox="1102 1301 1265 1451">Equipos de gestión del talento humano</div> </div>
<p>Personas como mano de obra</p>	<p>Personas como recursos humanos</p>	<p>Personas como asociadas</p>

Nota. Fuente: Chiavenato, 2009.

Lo que significa que las instituciones, organizaciones y/o empresas deben de cambiar la forma de cómo han venido laborando, y responder a la época lo que significa la implementación de talleres, cursos para el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias que necesitan desarrollar las personas que vienen laborando; y por otro lado las universidades

deben de formar profesionales competentes capaces de asumir los nuevos retos y cambios que exige la sociedad del conocimiento.

2.2.2.3. Etapas de desarrollo de la gestión del talento humano. Como observamos a continuación en la figura 2, ha ido evolucionado la forma de trabajo, así como el nivel de actuación de las personas. Lo que amerita que cada institución debe ser responsable y asumir los retos con cambios de sus colaboradores y no siempre esperar al estado lo haga, que muchas veces no tienen planes a corto, mediano o largo plazo. Es el caso de nuestro país, a ello se suma los problemas de los políticos que no escapan de la corrupción y no permiten el desarrollo del país, tampoco dan la oportunidad a que las instituciones se desarrollen por sí solas, ya sea por la burocracia o simplemente porque el estado no ha invertido en capacitar a los gerentes, de tal manera que no realizan ningún cambio por desconocimiento.

Figura 2

Etapas de la gestión del talento humano

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de <i>staff</i>	Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos
Nivel de actuación	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
Mandode acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
Tipo de actividad	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes
Misión del área	Vigilancia, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral

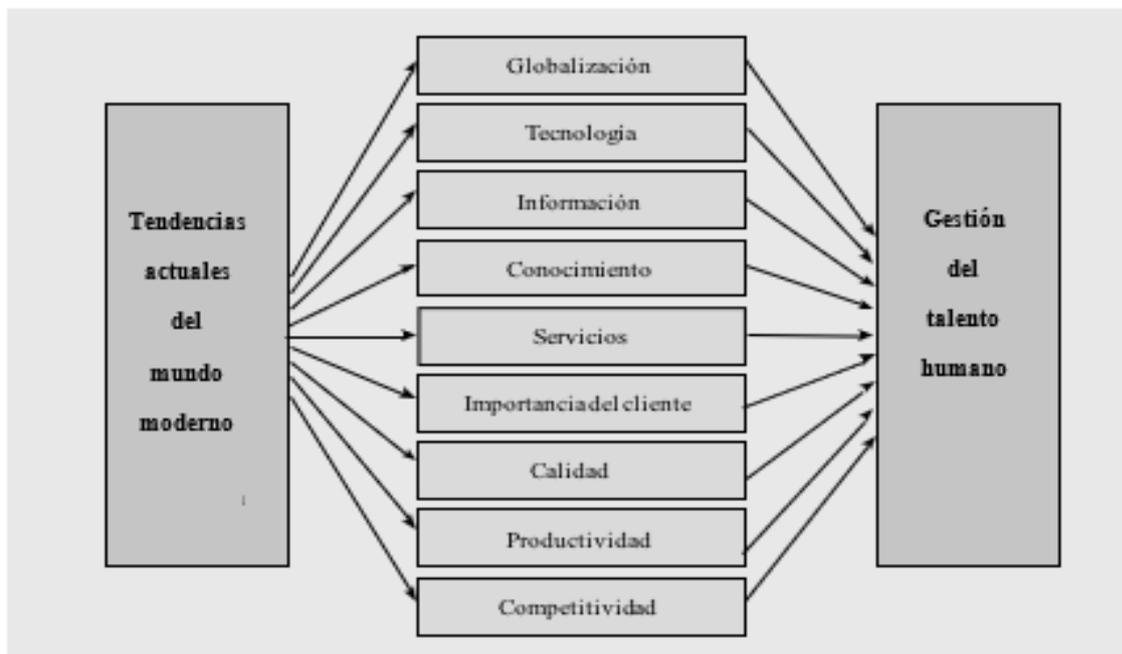
Nota. Fuente: Chiavenato (2009).

2.2.2.4. Tendencias actuales del mundo moderno y la gestión del conocimiento. De acuerdo con Chiavenato (2009), en la actual sociedad del conocimiento y la presencia de la globalización, necesitamos que los colaboradores de las diferentes instituciones, tanto públicas como privadas desarrollen competencias: En el uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación), no sólo para el manejo, sino para la selección de la información y llegar a un conocimiento claro y preciso, que permita poner en práctica en los servicios que ofrece, con la finalidad de dar un buen servicio, que sea oportuno y de calidad y por ende competitivo.

Como podemos observar en la figura 3, a continuación.

Figura 3

Los desafíos del tercer milenio



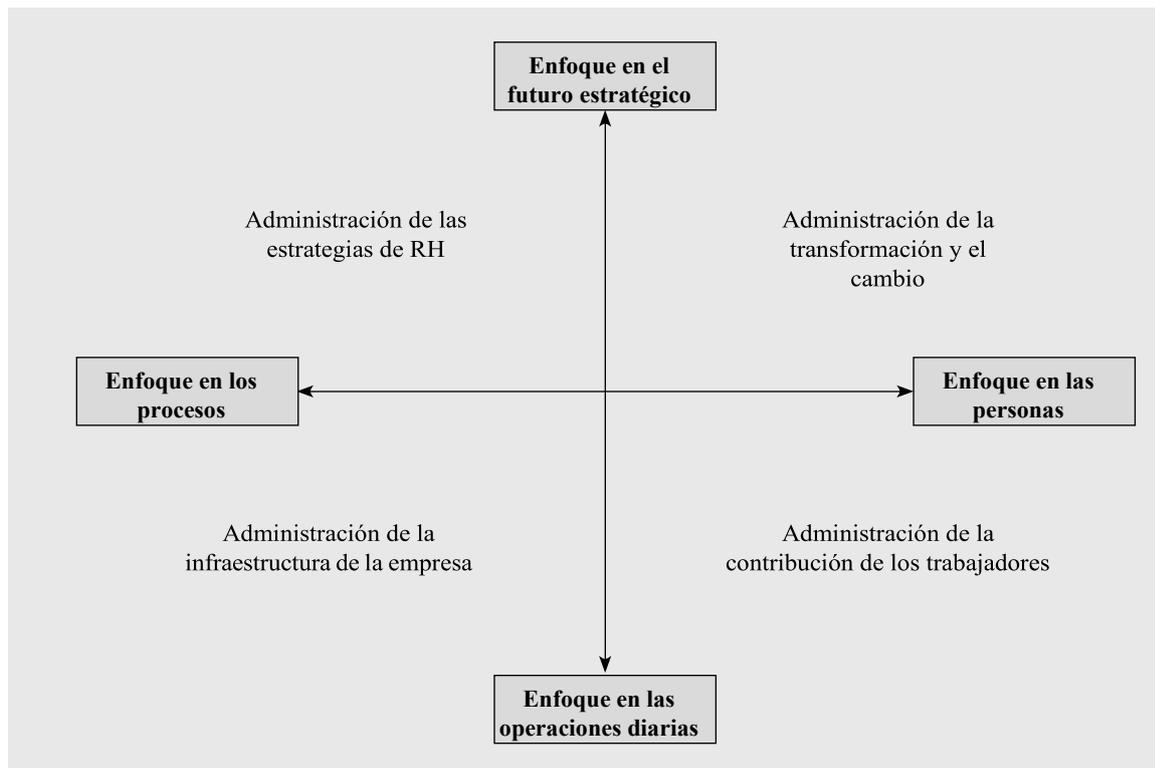
Nota. Fuente: Chiavenato (2009).

2.2.2.5. Funciones de la gestión del talento humano. Según Ulrich (citado por Chiavenato, 2009) señala que para crear valor y lograr resultados, no sólo se debe señalar las actividades de trabajo, sino las metas y resultados, junto con las cuatro funciones: Administración de las estrategias de Recursos Humanos (ARH), de transformación, de infraestructura y de contribución de los colaboradores, lo cual implica una mayor

disponibilidad de todos los colaboradores y llevar a cabo en forma coordinada toda labor; es decir en equipos y en constante evaluación y por supuesto requiere de un acompañamiento y monitoreo permanente en busca de la calidad.

Figura 4

Las funciones de la ARH para la construcción de una organización competitiva



Nota. Fuente: Chiavenato (2009)

Es importante señalar, que la presente era, que los cambios que deben darse en las instituciones u organizaciones, no sólo deben ser de carácter estructural, sino “cambios culturales y conductuales que transforman el papel de las personas que participan en ellas” (Chiavenato, 2009, p. 47).

A continuación, observemos en la figura 5, los nuevos retos de las organizaciones y la responsabilidad que tienen como es el de capacitar y actualizar permanentemente a los colaboradores, para buscar la calidad y competitividad del servicio.

Figura 5

Las nuevas características de la ARH

Antes	Ahora
<ul style="list-style-type: none"> • Concentración de la función de RH • Especialización de las funciones • Varios niveles jerárquicos • Introversión y aislamiento • Rutina operativa y burocrática • Preservación de la cultura organizacional • Importancia en los medios y los procedimientos • Búsqueda de la eficiencia interna • Visión dirigida hacia el presente y el pasado • Administrar recursos humanos • Hacer todo sola • Importancia de los controles de las operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el negocio central (<i>core business</i>) del área • Administración de procesos • Adelgazamiento y <i>downsizing</i> • <i>Benchmarking</i> y extraversion • Consultoría y visión estratégica • Innovación y cambio cultural • Importancia de los objetivos y los resultados • Búsqueda de la eficacia de la organización • Visión dirigida hacia el futuro y el destino de la empresa • Asesorar en la administración con personas • Ayudar a los gerentes y los equipos • Importancia en la libertad y la participación

Nota. Fuente: Chiavenato (2009).

2.2.2.6. Dimensiones de la gestión del talento humano. De acuerdo con Chiavenato (2001) las dimensiones son: Comportamiento comunicación y compensación.

2.2.2.6.1. Comportamiento en la organización. Esta dimensión está referida a las actitudes, aptitudes, vocabulario, comportamiento que tiene cada persona, lo cual influye en las diversas actividades que se realice dentro del hospital.

2.2.2.6.2. Comunicación. Esta dimensión está referida a la manera como la persona transmite el mensaje a la otra persona. Para Knootz y Weihrich (2013), debe ser una comunicación asertiva, porque “la comunicación es la base del crecimiento en la organización, no solo es en la transmisión y en la recepción del mensaje, sino mejorar el ambiente donde se labora” (p.337).

2.2.2.6.3. Compensación. Esta dimensión está referida al incentivo que reciben las personas después de haber realizado su jornada laboral.

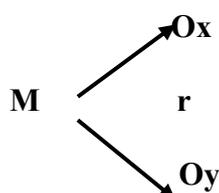
III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Sierra (2007), se aplicó una investigación de tipo Básica, “tiene como finalidad mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales” (p.32)

En la presente investigación se empleó el nivel descriptivo y explicativo, con la finalidad de comprobar las hipótesis de investigación.

El diseño, fue descriptivo correlacional, donde:



Lo que significa:

M, es la muestra de estudio

Ox, es la variable (X): Motivación laboral

Oy, es la variable (Y): Gestión del Talento Humano

r, la relación entre ambas variables

3.2. Población y muestra

Población. Para Carrasco (2009) “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp.236-237).

En este caso, la población estuvo constituida por las enfermeras (os), que laboran en Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé de Lima, que son en promedio 350.

Muestra. De acuerdo con Carrasco (2009) “Es una parte o fragmento, representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella...” (p.237)

Se aplicó la fórmula de poblaciones finitas a fin de obtener la muestra.

$$N = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = 184$$

La muestra estuvo constituida por 184 enfermeras (os).

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
MOTIVACIÓN LABORAL	1. Satisfacción en el trabajo	- Satisfacción de condiciones laborales - Reconocimiento	7, 10, 11, 12, 16, 17,19
	2. Presión en el trabajo	- Carga laboral - Falta de tiempo	3, 5, 18, 20
	3. Relación personal	- Relación con jefes - Relación con compañeros	13, 14
	4. Distensión en el trabajo	- Tensión fuera del centro de trabajo	5, 15, 23, 24
	5. Adecuación para el trabajo	- Desarrollo de habilidades y competencias	22
	5. Control sobre el trabajo	- Toma de decisiones - Oportunidad de aprender	2, 6, 8, 9, 21
	6. Variedad de tareas	- Monotonía de tareas	1
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	1. Comportamiento organizacional	- Cultura organizacional - Normas	1 al 11
	2. Comunicar	- Trabajo en equipo - Comunicación	12 al 21
	3. Compensación laboral	- Motivación - reconocimiento	22 al 31

3.4. Instrumentos

Tabla 4

Ficha técnica de la encuesta para medir la motivación laboral

Nombre: Cuestionario para medir la motivación laboral

Autor: Herzberg (1968).

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 20 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 7 dimensiones:

1. Satisfacción en el trabajo
2. Presión en el trabajo
3. Relación personal
4. Distensión en el trabajo
5. Adecuación para el trabajo
6. Control sobre el trabajo
7. Variedad de tareas

La encuesta comprende 24 ítems, con respuestas tipo Likert.

Se tomó una prueba piloto a 10 enfermeras obteniendo el siguiente resultado:

Validez, los valores son $> ,2$ y la confiabilidad un Alfa de Cronbach = $,878$.

Tabla 5

Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión del talento humano

Nombre: Encuesta para medir la gestión del talento humano

Autora: Mamani (2019), adaptado de Santa María (2017).

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 20 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 3 dimensiones:

1. Comportamiento organizacional
2. Comunicar
3. Compensación laboral

La encuesta comprende 32 ítems, con respuestas tipo Likert.

Validez, los valores son $> ,2$ y la confiabilidad un Alfa de Cronbach = $,872$.

3.5. Procedimientos

A fin de contrastar las hipótesis se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Trabajo de campo.
- Tabulación de datos en Excel.
- Aplicación del programa SPSS.

3.6. Análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos, se aplicaron de manera complementaria los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. El método analítico permitió descomponer las variables de estudio en sus componentes esenciales, facilitando la identificación de las relaciones específicas entre la motivación laboral y la gestión del talento humano. A partir de

estos elementos, el método sintético integró los hallazgos parciales para construir una visión global del fenómeno investigado, articulando los diferentes factores en un marco interpretativo coherente. Asimismo, se empleó el método inductivo para establecer generalizaciones a partir de las observaciones empíricas, identificando patrones y tendencias en las respuestas de las enfermeras encuestadas. Finalmente, el método deductivo permitió contrastar los resultados obtenidos con las teorías y antecedentes revisados, validando o refutando las hipótesis planteadas en la investigación. La combinación de estos enfoques metodológicos aseguró un análisis riguroso, estructurado y fundamentado de los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de las variables de estudio

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Motivación laboral

Resultado total de la variable (X): Motivación laboral

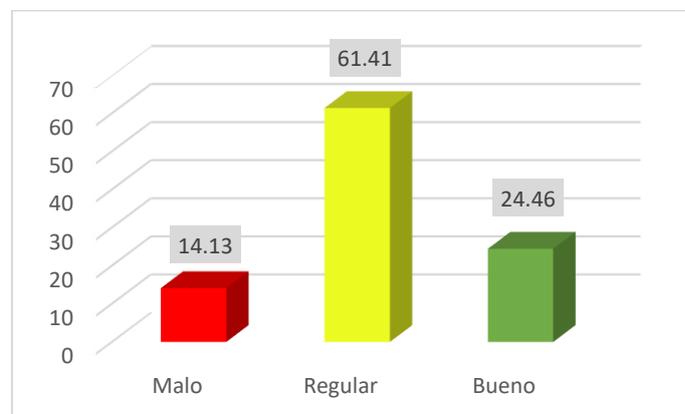
Tabla 6

Motivación laboral

	Fr.	Porc.
Mala	26	14,13
Regular	113	61,41
Buena	45	24,46
Total	184	100,0

Figura 6

Motivación laboral



Nota. La motivación laboral en un 14,13% es mala, el 24,46% es buena y el 61,41% es regular.

Resultado por dimensiones: Son 7

1. Satisfacción en el trabajo
2. Presión en el trabajo
3. Relación personal

4. Distensión en el trabajo
5. Adecuación para el trabajo
6. Control sobre el trabajo
7. Variedad de tareas

Se presentan los resultados:

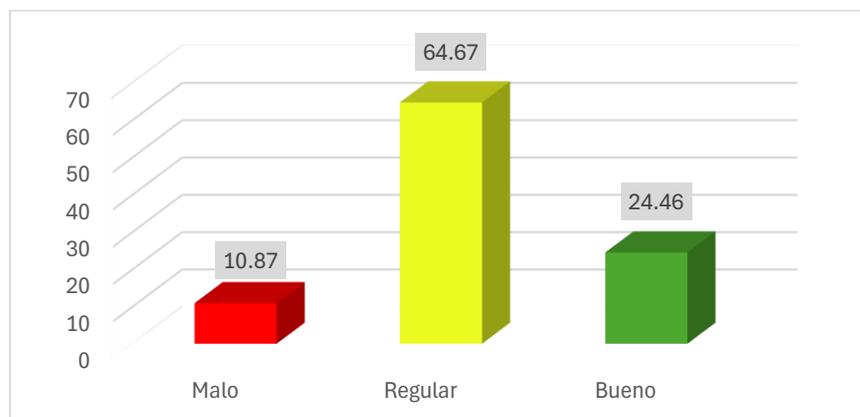
Tabla 7

Satisfacción en el trabajo

	Fr.	Porc.
Mala	20	10,87
Regular	119	64,67
Buena	45	24,46
Total	184	100,0

Figura 7

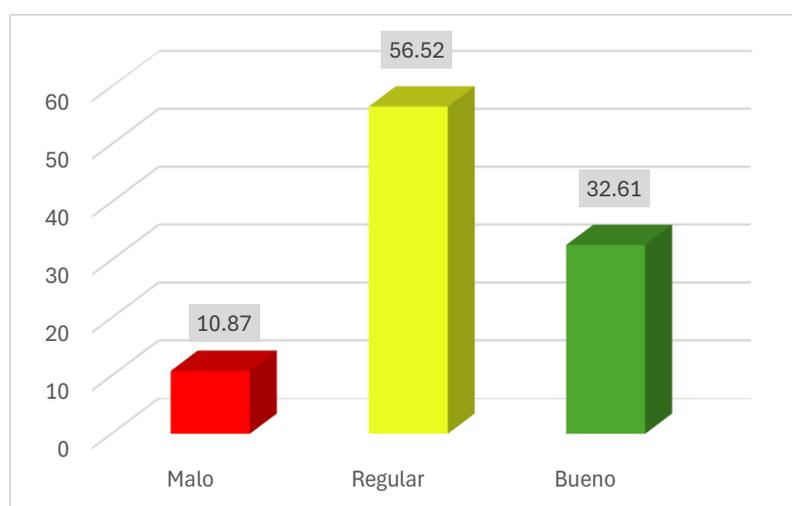
Satisfacción en el trabajo



Nota. La satisfacción en el trabajo en un 10,87% es mala, el 24,46% es buena y el 61,67% es regular.

Tabla 8*Presión en el trabajo*

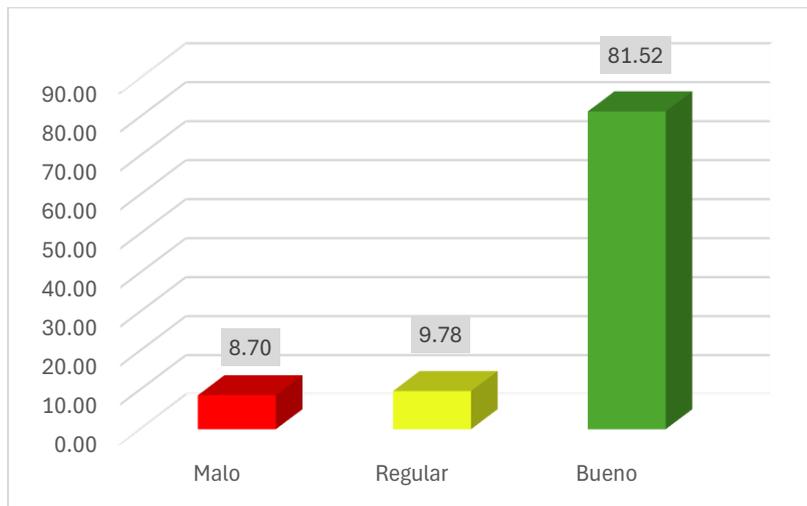
	Fr.	Porc.
Mala	20	10,87
Regular	104	56,52
Buena	60	32,61
Total	184	100,0

Figura 8*Presión en el trabajo*

Nota. La presión en el trabajo en un 10,87% es mala, el 32,61% es buena y el 56,52% es regular.

Tabla 9*Relación personal*

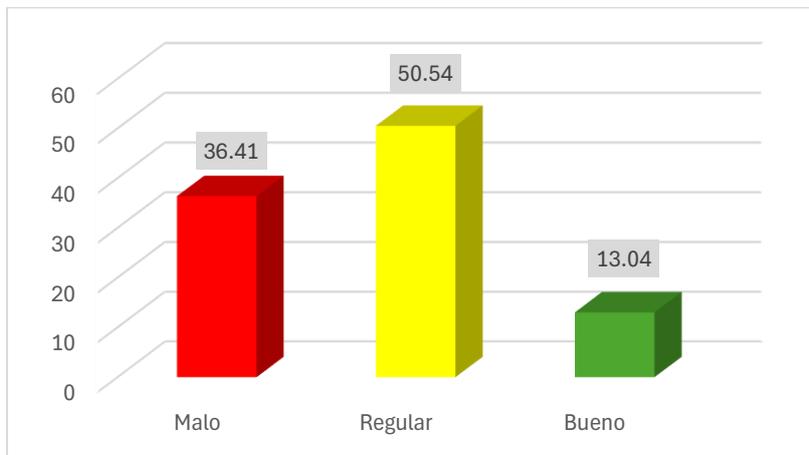
	Fr.	Porc.
Mala	16	8,70
Regular	18	9,78
Buena	150	81,52
Total	184	100,00

Figura 9*Relación personal*

Nota. Se observa que el 81,52% consideran que la relación personal es buena, el 9,78% consideran que es regular y el 8,70% consideran que es mala.

Tabla 10*Distensión en el trabajo*

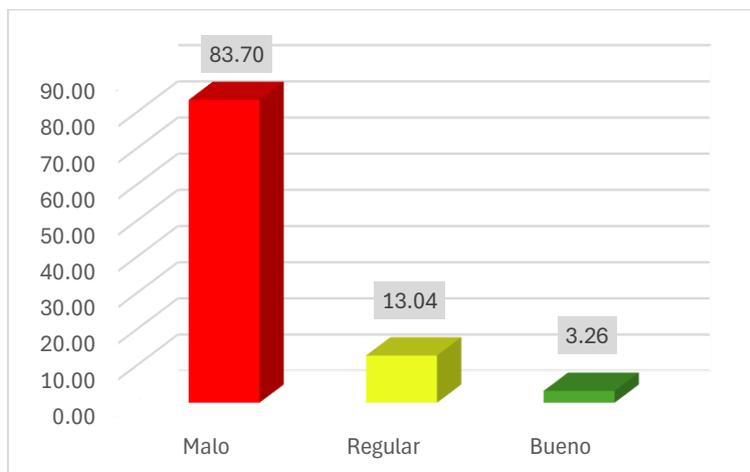
	Fr	Porc
Mala	67	36,41
Regular	93	50,54
Buena	24	13,04
Total	184	100,00

Figura 10*Distensión en el trabajo*

Nota. Se observa que el 50,54% consideran que la distensión en el trabajo es regular, el 36,41% consideran que es mala y el 13,04% consideran que es buena.

Tabla 11*Adecuación para el trabajo*

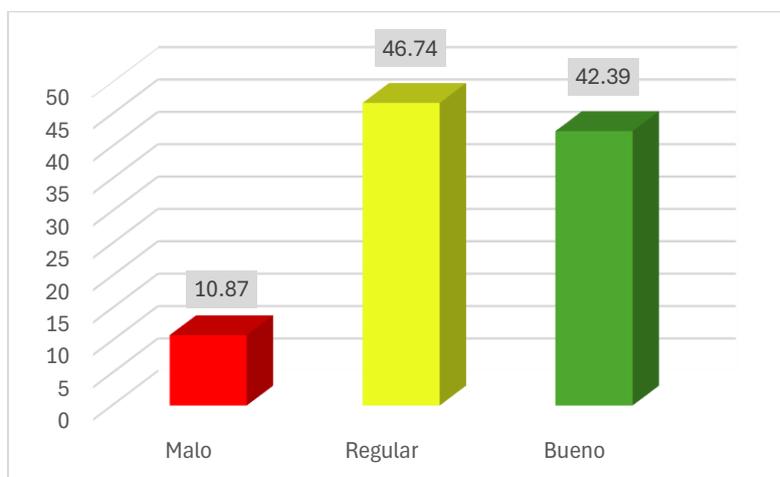
	Fr	Porc
Mala	154	83,70
Regular	24	13,04
Buena	6	3,26
Total	184	100,00

Figura 11*Adecuación para el trabajo*

Nota. Se observa que el 83,70% consideran que la adecuación para el trabajo es mala, el 13,04% consideran que es regular y el 3,26% consideran que es buena.

Tabla 12*Control sobre el trabajo*

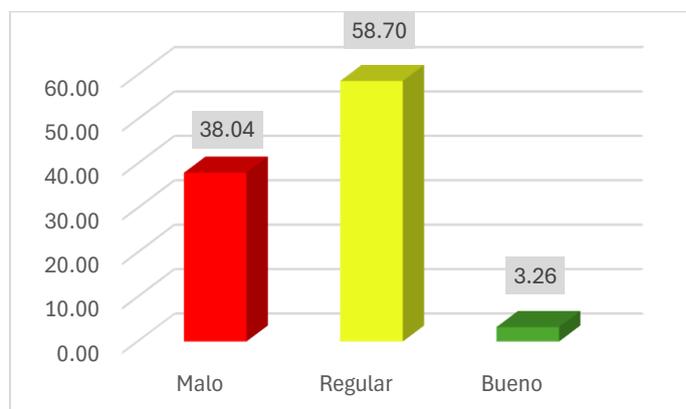
	Fr	Porc
Malo	20	10,87
Regular	86	46,74
Bueno	78	42,39
Total	184	100,00

Figura 12*Control sobre el trabajo*

Nota. Se observa que el 46,74% consideran que el control sobre el trabajo es regular, el 42,39% consideran que es bueno y el 10,87% consideran que es malo.

Tabla 13*Variedad de tareas*

	Fr	Porc
Mala	70	38,04
Regular	108	58,70
Buena	6	3,26
Total	184	100,00

Figura 13*Variedad de tareas*

Nota. Se observa que el 58,70% consideran que la variedad de tareas es regular, el 38,04% consideran que es mala y el 3,26% consideran que es buena.

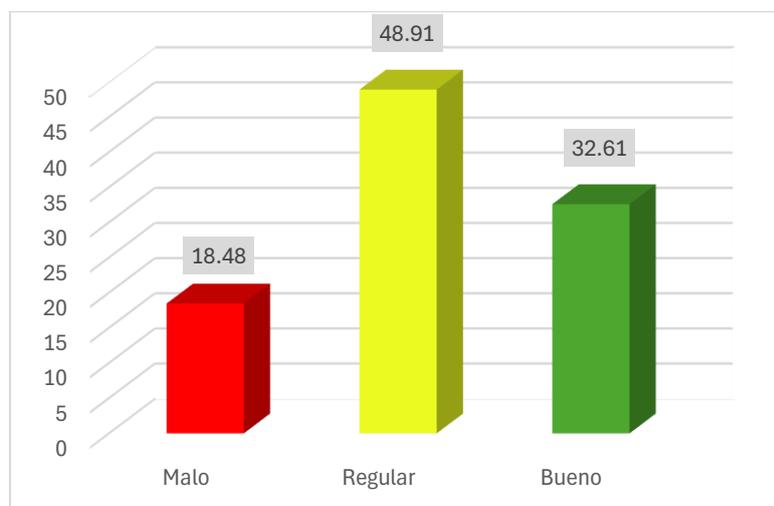
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Gestión de talento humano

Con la finalidad de entender mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Gestión de talento humano

Tabla 14*Gestión de talento humano*

	Fr	Porc
Mala	34	18,48
Regular	90	48,91
Buena	60	32,61
Total	184	100,00

Figura 14*Gestión de talento humano.*

Nota. Se observa que el 48,91% consideran que la gestión del talento humano es regular, el 32,61% consideran que es buena y el 18,48 consideran que es mala.

4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y): Gestión de talento humano

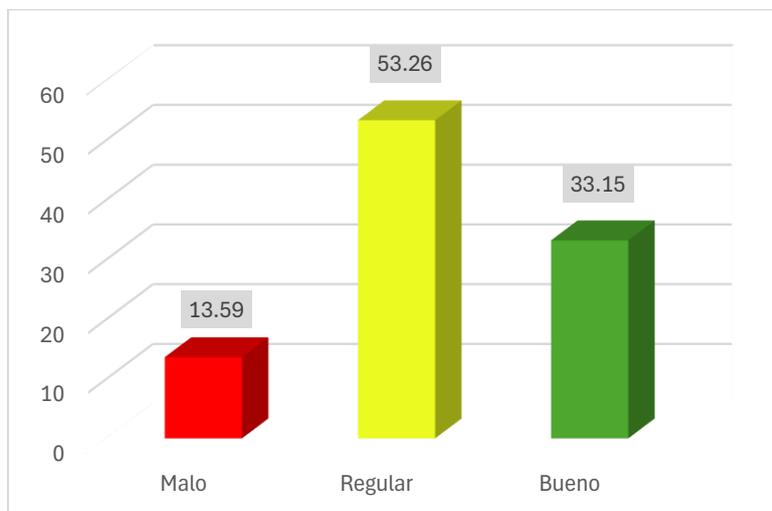
La variable tiene cuatro dimensiones:

1. Comportamiento organizacional
2. Comunicar
3. Compensación laboral

A continuación, los resultados:

Tabla 15*Comportamiento organizacional*

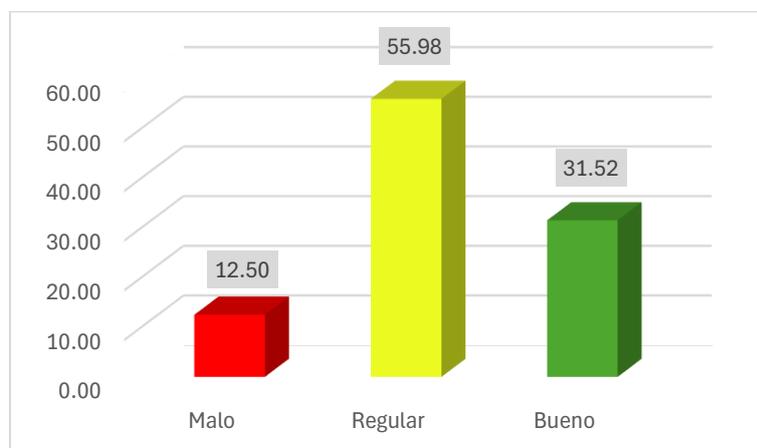
	Fr	Porc
Malo	25	13,59
Regular	98	53,26
Bueno	61	33,15
Total	184	100,00

Figura 15*Comportamiento organizacional*

Nota. Se observa que el 53,26% consideran que el comportamiento organizacional es regular, el 33,15% consideran que es bueno y el 13,59 % consideran que es malo.

Tabla 16*Comunicar*

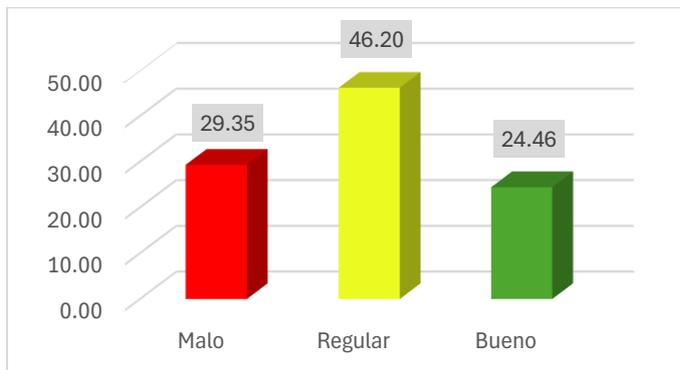
	Fr	Porc
Malo	23	12,50
Regular	103	55,98
Bueno	58	31,52
Total	184	100,00

Figura 16*Comunicar*

Nota. Se observa que el 55,98% consideran que la comunicación es regular, el 31,52% consideran que es bueno y el 12,50 consideran que es malo.

Tabla 17*Compensación laboral*

	Fr	Porc
Malo	54	29,35
Regular	85	46,20
Bueno	45	24,46
Total	184	100,00

Figura 17*Compensación laboral*

Nota. Se observa que el 46,20% consideran que la compensación laboral es regular, el 29,35% consideran que es mala y el 24,46 consideran que es buena.

Tabla 19

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de la Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	Comportamiento Organizacional	Comunicar	Compensación laboral
N		184	184	184	184
Parámetros normales	Media	99,6793	36,6467	33,0109	30,0217
	Desv. Desviación	28,59211	10,15671	8,66624	9,86962
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,052	,101	,075	,102
	Positivo	,035	,045	,071	,056
	Negativo	-,052	-,101	-,075	-,102
Estadístico de prueba		,052	,101	,075	,102
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,000	,013	,000

En las tablas 18 y 19 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 20

Correlación rho de Spearman de la motivación laboral y la gestión del talento humano

			Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,998**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la motivación laboral y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,998$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$.

Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

H_a: Existe relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 21

Correlación rho de Spearman de la satisfacción en el trabajo y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
		Coefficiente de correlación	,993**
Rho de Spearman	Satisfacción en el trabajo	Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la satisfacción en el trabajo y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,993$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95% y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 22

Correlación rho de Spearman de la presión en el trabajo y la gestión del talento humano

			Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Presión en el trabajo	Coeficiente de correlación	,992**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la presión en el trabajo y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,992$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$.

Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

H_a: Existe relación significativa entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 23

Correlación rho de Spearman de la relación personal y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Relación personal	Coefficiente de correlación	,878**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la relación personal y la gestión del talento humano existe una correlación positiva considerable, $r = 0,878$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 24

Correlación rho de Spearman de la distensión en el trabajo y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
		Coeficiente de correlación	,987**
Rho de Spearman	Distensión en el trabajo	Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la distensión en el trabajo y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,987$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación significativa entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 25

Correlación rho de Spearman de la adecuación para el trabajo y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Adecuación para el trabajo	Coeficiente de correlación	,923**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la adecuación para el trabajo y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,923$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 6:

Ho: No existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 26

Correlación rho de Spearman del control sobre el trabajo y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano	
		Coeficiente de correlación	,990**
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre el control sobre el trabajo y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,990$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 7:

Ho: No existe relación significativa entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 27

Correlación rho de Spearman de la variedad de tareas y la gestión del talento humano

			Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Variedad de tareas	Coeficiente de correlación	,959**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	184

Nota. Entre la variedad de tareas y la gestión del talento humano existe una correlación positiva muy fuerte, $r = 0,959$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$.

Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados estadísticos muestran que la hipótesis general, quedó demostrada ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021, con una correlación = 0,998, que es positiva muy fuerte.

Los resultados descriptivos de la variable (X) Motivación laboral muestra que el 61,41 % tiene un nivel regular y sólo el 24,46 % es bueno. La investigación se llevó a cabo en momentos muy difíciles a nivel mundial, ya que aún estamos viviendo las consecuencias de la pandemia producida por el COVID19. La OMS, declaró pandemia mundial, y los diferentes gobiernos tomaron medidas drásticas de confinamiento. Tal es así que en nuestro país se declaró Estado de Emergencia Nacional el 16 de marzo del 2020. En el sector salud, solo se atendía a los casos de COVID19, para el 2021 continuaban las restricciones también la asistencia del personal en los hospitales, ya que muchas eran trabajadores de riesgo y no podían cumplir con sus actividades laborales presenciales.

Muchos de los resultados obtenidos en la presente investigación son producto de las circunstancias, ya que no se encontraban en la capacidad de adaptarse a situaciones adversas o enfrentar problemas, ni los trabajadores, ni las instituciones.

En relación a la variable de gestión del talento humano se muestra un nivel regular del 48,9% y un nivel bueno del 32,6%, lo que significa que a pesar de los momentos vividos si existe resiliencia y voluntad de desarrollar un cuidado de calidad y el logro de objetivos institucionales.

Con relación a los antecedentes Montalvo (2017) señala en su investigación acerca de la *importancia del nivel de motivación laboral*, que obtuvo como resultado que la motivación laboral si influye en el perfil profesional de las enfermeras, existiendo correlación entre vocación y proactividad con la calidad de atención. Sugiere la importancia de invertir en el

capital humano como elemento de cambio y desarrollo. Robles (2017) llevo a cabo una investigación acerca de la *motivación laboral y clima laboral en enfermeras* y encontró que sí existe una relación significativa entre las variables y que presentaban un nivel medio de motivación, mientras que en el clima laboral estaban en un nivel desfavorable; Villanueva (2018) concluye que los profesionales de enfermería, en gran porcentaje no se sienten motivados, el cual influye en el desempeño de los profesionales y por ende en los diferentes servicios. Maricruz (2018) en su investigación del *clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería*, manifiesta que existe relación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de ,600. Requena (2017) en su investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería*, muestra una estrecha relación entre del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral. Saravia (2018) en su investigación titulada: *Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería*, menciona que existe relación significativa entre cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería. También Condor (2018) en su tesis de *gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería*, concluye que ha mejor gestión del talento humano, entonces habrá mayor compromiso organizacional. Gonzáles (2020) en su investigación *satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras*, los resultados muestran correlaciones negativas entre la salud y la satisfacción laboral.

En el contexto de pandemia por la COVID19, se atravesaban momentos difíciles, no sólo por el riesgo inminente de contagio al que se estaba expuesto, sino por las carencias de equipos, insumos y de personal de salud. Sin embargo, es importante mencionar y valorar el profesionalismo y la vocación de servicio de las enfermeras que se evidenció en todo momento e incluso llegando a perder la vida por salvar la vida de los demás.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre la motivación laboral y la gestión de talento humano ($r = 0,998$), evidenciando que una adecuada gestión de los recursos humanos contribuye significativamente a elevar los niveles de motivación en el personal de enfermería.
- Se determinó que la satisfacción en el trabajo mantiene una correlación positiva muy fuerte con la gestión de talento humano ($r = 0,993$), lo que implica que estrategias efectivas de gestión impactan directamente en el bienestar y satisfacción laboral de las enfermeras.
- Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano ($r = 0,992$), es decir que la correcta administración del talento permite manejar mejor las exigencias laborales, reduciendo el estrés y mejorando el desempeño.
- Se encontró que la relación personal en el entorno laboral guarda una correlación positiva considerable con la gestión de talento humano ($r = 0,878$), indicando que una gestión centrada en el desarrollo interpersonal fortalece el clima organizacional.
- Se concluye que la distensión en el trabajo presenta una correlación positiva muy fuerte con la gestión de talento humano ($r = 0,987$), lo que demuestra que ofrecer espacios de relajación y bienestar dentro de la jornada laboral impacta favorablemente en el desempeño de las enfermeras.
- Se evidenció que la adecuación para el trabajo mantiene una correlación positiva muy fuerte con la gestión de talento humano ($r = 0,923$), reflejando que la correcta asignación de tareas acorde a las competencias del personal promueve la eficiencia y la satisfacción en el puesto.

- Se concluye que el control sobre el trabajo presenta una correlación positiva muy fuerte con la gestión de talento humano ($r = 0,990$), revelando que otorgar autonomía y participación en la toma de decisiones fortalece la motivación intrínseca de las enfermeras.
- Finalmente, se constató que la variedad de tareas mantiene una correlación positiva muy fuerte con la gestión de talento humano ($r = 0,959$), señalando que la diversidad en las funciones laborales favorece el interés, la motivación y el compromiso del personal de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

- Que el Departamento de Enfermería y la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, planifique en diferentes horarios y turnos talleres con temas y dinámicas que permitan mantener motivados, no sólo a las enfermeras, sino a todos los colaboradores del hospital, con la finalidad de que cada colaborador labore con menos estrés y se mantenga la calidad del servicio.
- Que la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé implemente nuevas formas de estímulos e incentivos para otorgar al personal y que de esta manera las enfermeras se sientan reconocidas y satisfechas por la labor que realizan.
- Que la Dirección de del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, el Departamento de Enfermería y la Oficina de Personal tome en cuenta el ratio enfermera-paciente, a fin de que permita contar personal suficiente de enfermería que cubran la demanda de atención y cuidados de los pacientes, ya que en situación de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID19, un número considerable de enfermeras se encuentran con licencia por riesgo en sus hogares por las comorbilidades que presentan. Es importante contar con la dotación de personal de enfermería según norma, de tal manera que permita estar preparado frente a cualquier contingencia sanitaria.
- Que el Departamento de Enfermería en coordinación con la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, planifique actividades de integración y socialización, a fin de mantener una comunicación asertiva que favorezca la empatía y el trabajo en equipo.
- Que el Departamento de Enfermería en coordinación con la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, implemente programas formales de distensión laboral, tales como pausas activas, talleres de manejo del estrés y espacios adecuados de descanso, con el fin de promover el bienestar físico y emocional de las

enfermeras, optimizar su desempeño y fortalecer la gestión del talento humano en el hospital.

- Que el Departamento de Enfermería en coordinación con la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, considere en el Programa de Desarrollo de Personal (PDP) actividades de capacitación, que contribuya al desarrollo de habilidades y competencias facilitando la toma de decisiones adecuadas en situaciones de contingencia a favor de los pacientes.
- Que el Departamento de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, fortalezca la estructura de enfermería y disponga de profesionales idóneos para la supervisión y monitoreo del trabajo de enfermería, haciendo uso de herramientas de gestión que permitan evaluar la calidad de cuidados que se brindan en los servicios.
- Que el Departamento de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, implemente herramientas y protocolos que faciliten el cumplimiento de funciones de enfermería especializada asignada en cada servicio y así mismo en coordinación con la Unidad de Salud y seguridad en el trabajo establezca un programa de prevención de riesgos a fin de proteger la salud física y mental del personal a su cargo.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado, A. y Argüello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14(3), 207-222.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/461/46158064013/html/index.html>
- Arango, Á., Bautista, J., Rodríguez, J. y Castiblanco, K. (2020). *Gestión y desarrollo del talento humano por competencias en la IPS Unidad Médico Quirúrgica de ORL S.A.S.* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano].
<https://bit.ly/3rDIJgM>
- Barrios, S. y Paravic. T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-41
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Bembibre, C. (2010). *Definición de Familiar*.
<https://www.definicionabc.com/social/familiar.php>
- Benites, A. (2019). *Mejora administrativa en el departamento de enfermería, para el óptimo servicio a los usuarios del dispensario médico del IESS, Cantón Urdaneta*. [Tesis. de Pregrado, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología].
<https://bit.ly/39uzuJM>
- Castells, M. (2011). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Siglo XXI Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGrawHill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGrawHill
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

- Cóndor, M. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/2PIKUm2>
- Córdova, Y. (2018). *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3ftouAg>
- Córdova, E. (2017). *Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/39wsyvw>
- Dias, C., Teixeira, A., Oroski, G. y Conceição, M. (2017). Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Revista Enfermería Global*, 16(47) 193-239.
- Enciclopedia Financiera (2018). *El Trabajo en Equipo*. <http://www.eltrabajoenequipo.com/introduccion.htm>
- González, J. (2020). *Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española*. [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
- Hatum, A. (2011). *El futuro del talento: gestión del talento para sobrevivir la crisis*. Temas Grupo Editorial.
- Hernández, A. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en residencia enfermos mentales*. [Tesis de maestría, Universitas Miguel Hernández]. <https://bit.ly/31w014P>
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J. y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(1), 1-21.

- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Lu, H., Barriball, K., Zhang, X. & While, A. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Maslow, A. (2004). *Motivación y personalidad*. Harper & Row
- Ministerio de Salud del Perú. (2020). *Situación del recurso humano en salud en el contexto COVID-19*. MINSA.
- Montalvo, M. (2017). *Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la MICRO RED - DISA Lima Sur, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://bit.ly/3rwa7so>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Trabajando juntos por la salud: Informe sobre la salud en el mundo 2006*. OMS.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *El personal de salud en tiempos de COVID-19: Héroes en la primera línea*. OPS
- Paredes, M. y Rivera, L. (2019). Motivación laboral y desempeño de las enfermeras en hospitales públicos de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Salud Pública*, 36(2), 45-53.

- Peralta, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://bit.ly/3djZvwp>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2008). *Definición de seguridad*. <https://definicion.de/seguridad/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2018). *Definición de interpersonal*. <https://definicion.de/interpersonal/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2018). *Definición de reto*. <https://definicion.de/reto/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2018). *Definición de norma*. <https://definicion.de/norma/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2020). *Definición de autorrealización*.
<https://definicion.de/autorrealizacion/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2011). *Definición de reconocimiento*.
<https://definicion.de/reconocimiento/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2011). *Definición de personal*. <https://definicion.de/personal/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2009). *Definición de confianza*. <https://definicion.de/confianza/>
- Pérez, J. y Merino, M. (2008). *Definición de motivación* <https://definicion.de/motivacion/>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17-36
- Ríos, A. (1999). *Definición de cultura organizacional*. <https://docplayer.es/17182414-Definicion-de-cultura-organizacional-dr-amilcar-rios-reyes-nov-1999.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mc Graw-Hill.
- Saravia, R. (2017). *Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-*

2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3czKZ4n>
- Searle, J. (1976). *Expression and meaning studies in the theory of speech acts*. Cambridge University Press.
- Shields, M. & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Sierra, B. (2007). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios*. Thomson.
- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3m45N7t>
- Trechera, J. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Editorial Desclée de Brouwer.
- Torres, C. (2019). *Gestión de la atención al cliente/consumidor*. Ecoe Ediciones.
- Ucha, F. (2012). *Definición de Comunicar*.
- Valdés, C. (2005). *Motivación*. Gestipolis. <http://www.gestipolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Escuela Superior Politécnica de Chiborazo.
- Valiente, V. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/31F4MJn>
- Viera, C. (2017). *La planeación del talento humano y su relación con la estructura organizacional del servicio de hospitalización de enfermería en el hospital IESS Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://bit.ly/3cBLTxg>
- Villanueva, E. (2018). *Factores asociados a la motivación laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. <https://bit.ly/3dpJFR7>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

**MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ- 2021**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de talento humano en las</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y la gestión de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y</p>	<p>VARIABLE CORRELACIONAL</p> <p>(X): Motivación laboral</p> <p>VARIABLE CORRELACIONAL</p> <p>(Y): Gestión de talento humano</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>350 enfermeras.</p> <p>MUESTRA: 184 enfermeras.</p>

<p>enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional</p>	<p>talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>2. Caracterizar la relación que existe entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>3. Describir la relación que existe entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la distensión</p>	<p>la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>2. Existe relación significativa entre la presión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>3. Existe relación significativa entre la relación personal y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>4. Existe relación significativa entre la</p>		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Encuestas.</p> <p>Cuestionarios</p>
--	---	--	--	---

<p>Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional</p>	<p>en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>5. Describir la relación que existe la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>6. Caracterizar la relación que existe entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p>	<p>distensión en el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>5. Existe relación significativa entre la adecuación para el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p> <p>6. Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p>		
---	--	--	--	--

<p>Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021?</p>	<p>7. Identificar la relación que existe la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p>	<p>7. Existe relación significativa entre la variedad de tareas y la gestión de talento humano en las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – 2021</p>		
---	---	--	--	--

Anexo B. Cuestionarios

INSTRUMENTO N° 1

Cuestionario para medir la Motivación Laboral

Estimado (a) colega, solicito su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que es motivo de una investigación, acerca de la *motivación laboral* en el personal de enfermería de nuestro hospital, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
MD	Muy de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
PD	Parcialmente de acuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
CD	En completo desacuerdo	1

Cuestionario:

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

N°	ÍTEMS					
1	Mi trabajo no varía, resulta monótono.	1	2	3	4	5
2	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones.	1	2	3	4	5
3	Al final de la jornada me encuentro muy cansado.	5	4	3	2	1
4	No me desconecto del trabajo cuando llego a casa.	5	4	3	2	1
5	En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo.	5	4	3	2	1
6	Mi trabajo me altera el estado de ánimo.	5	4	3	2	1

7	En mi trabajo, me encuentro satisfecho.	1	2	3	4	5
8	Tengo independencia para organizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
10	Tengo interés por las cosas que realizo.	1	2	3	4	5
11	Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena.	5	4	3	2	1
12	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	La relación con mis jefes es cordial.	1	2	3	4	5
14	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.	1	2	3	4	5
15	El sueldo es adecuado.	1	2	3	4	5
16	Ocupo el puesto que merezco.	1	2	3	4	5
17	Tengo muchas posibilidades de promoción.	1	2	3	4	5
18	Me falta tiempo para realizar mi trabajo.	5	4	3	2	1
19	Se lo que se espera de mí en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	Creo que mi trabajo es excesivo.	5	4	3	2	1
21	Los problemas de mis compañeros me afectan.	5	4	3	2	1
22	Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo.	5	4	3	2	1
23	No hay recursos suficientes para hacer mi trabajo.	5	4	3	2	1
24	La competitividad me causa estrés o tensión.	5	4	3	2	1

INSTRUMENTO N° 2

Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano

Este instrumento tiene por finalidad obtener información de la productividad laboral en enfermeras del Hospital Minsa, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

ESCALA VALORATIVA

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

	DIMENSION: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	La Institución tiene una misión clara.	1	2	3	4	5
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.	1	2	3	4	5
3	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.	1	2	3	4	5
4	Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.	1	2	3	4	5
5	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.	1	2	3	4	5
6	Se respeta el reglamento interno.	1	2	3	4	5
7	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.	1	2	3	4	5
8	La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.	1	2	3	4	5
9	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas.	1	2	3	4	5
10	La institución apoya y busca el logro de objetivos y metas trazadas.	1	2	3	4	5
11	Se fomenta la cooperación entre los diferentes grupos de trabajo.	1	2	3	4	5
	DIMENSION: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5

12	Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
13	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución.	1	2	3	4	5
14	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan.	1	2	3	4	5
15	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de una manera rápida.	1	2	3	4	5
16	Participa en equipos de investigación, recreación y/o deportivos.	1	2	3	4	5
17	Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores.	1	2	3	4	5
18	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores.	1	2	3	4	5
19	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución.	1	2	3	4	5
20	El trabajo que Ud. realiza es valorado por sus compañeros.	1	2	3	4	5
21	Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida.	1	2	3	4	5
	DIMENSION: COMPENSACION LABORAL	1	2	3	4	5
22	La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño	1	2	3	4	5
23	Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que Ud. realiza.	1	2	3	4	5
24	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.	1	2	3	4	5
25	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.	1	2	3	4	5
26	La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal.	1	2	3	4	5
27	EL trabajo que realiza es evaluado de forma justa.	1	2	3	4	5
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta la institución.	1	2	3	4	5
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.	1	2	3	4	5
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.	1	2	3	4	5
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.	1	2	3	4	5

Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castillo Jessen, María Cristina
- 1.2. Grado académico: Doctor en Medicina
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Clínica Javier Prado
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Motivación laboral
- 1.5. Autora de Instrumento: González Espinoza, Edy Eliana
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 18 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 15 de febrero del 2023

DNI: 077870033


 María Cristina Castillo Jessen
 C.M.P 3820

 FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Sánchez Rojas, Isabel Margarita
- 1.2. Grado académico: Magister en Salud Pública
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Hospital Edgardo Rebagliati Martins
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Motivación laboral
- 1.5. Autora de Instrumento: González Espinoza, Edy Eliana
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 18 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

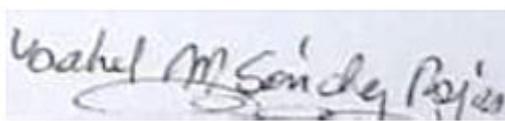
VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 10 de enero del 2023

DNI: 07963544



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Hurtado Herencia, Jorge Luis
 1.2. Grado académico: Magister en Salud Pública
 1.3. Cargo e institución donde labora: Centro Materno Infantil San José
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Motivación laboral
 1.5. Autora de Instrumento: González Espinoza, Edy Eliana
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- | | |
|--|-----------------------------------|
| a. De 01 a 09: (No válido, reformular) | d. De 16 a 17: (Válido, precisar) |
| b. De 10 a 12: (No válido, modificar) | e. De 18 a 20: (Válido aplicar) |
| c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) | |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 20 de febrero del 2023

DNI: 00406130



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

- **Para la Variable (X): Motivación laboral**

Validación: Se tomó una prueba piloto a 10 enfermeras obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,878	24

El resultado refiere que el cuestionario es *confiable en un 87,8 %*.

Confiabilidad: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM ,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto el cuestionario es válido y confiable*.

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castillo Jessen, María Cristina
 1.2. Grado académico: Doctor en Medicina
 1.3. Cargo e institución donde labora: Clínica Javier Prado
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Gestión del talento humano
 1.5. Autora de Instrumento: González Espinoza, Edy Eliana
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- | | |
|--|-----------------------------------|
| a. De 01 a 09: (No válido, reformular) | d. De 16 a 17: (Válido, precisar) |
| b. De 10 a 12: (No válido, modificar) | e. De 18 a 20: (Válido aplicar) |
| c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) | |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 15 de febrero del 2023

DNI: 077870033


 María Cristina Castillo Jessen
 C.M.P. 3020

 FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Sánchez Rojas, Isabel Margarita
- 1.2. Grado académico: Magister en Salud Pública
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Hospital Edgardo Rebagliati Martins
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Gestión del talento humano
- 1.5. Autora de Instrumento: González Espinoza, Edy Eliana
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
 - e. De 18 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

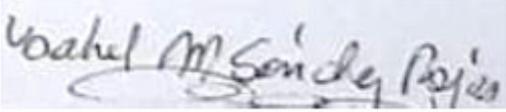
VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido aplicar

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar

Lima, 10 de enero del 2023

DNI: 07963544



Firma del experto informante

Para la Variable (X): Gestión del talento humano

- **Validación:** Se tomó una prueba piloto a 10 enfermeras obteniendo el siguiente resultado:

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,872	31

El resultado refiere que las encuestas son *confiables en un 87,2 %*.

Confiabilidad: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM ,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto la encuesta es válida y confiable*.