

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**“BENEDICTO XVI”**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE  
VIRÚ

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. Dominguez Balarezo, Lourdes Jiuliana

<https://orcid.org/0009-0002-1477-8334>

ASESOR

Mg. Cabrera Pinedo, Irvin Eduardo

<https://orcid.org/0000-0002-0701-9869>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2025

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Mg. Irvin Eduardo Cabrera Pinedo con DNI N° 70746047, como asesor del trabajo de investigación titulado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ”, desarrollado por la egresada Lourdes Jiuliana Domínguez Balarezo con DNI 70788200 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Irvin Eduardo Cabrera Pinedo  
DNI: 70746047

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA**

Vicerrectora Académica

**DRA. GINA ZAVALA ESPEJO**

Vicerrectora de Investigación

**MG. MARVIN AREDO GARCÍA**

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## DEDICATORIA

*La presente tesis está dedicada a mi ángel en el cielo mi mamá Martha, porque sé que siempre guio mi camino, al más grande motor de mi vida mi familia, a mi hijo Jaime Thiago y mi esposo Jaime Saul por brindarme siempre su amor, cariño y comprensión, a mis padres Kerin y Martin por su apoyo constante durante todo este proceso, a mi tía Deysi quien me motivo a no darme por vencida y a seguir siempre adelante, a mi papá Julio por sus grandes consejos y a mis hermanos Víctor y Naomi por siempre estar a mi lado.*

La Autora.

## AGRADECIMIENTO

*Primeramente, le doy gracias a Dios que me ha permitido poder llegar hasta aquí y culminar mi carrera, a mi casa de estudios por todos los valores y enseñanzas que me han brindado y me han permitido ser una profesional, a mis docentes por acompañarme en este proceso de formación, a mi familia por siempre creer en mí y ser un gran soporte a lo largo de este camino y a mis amigos que han sido un gran apoyo a lo largo de mi carrera.*

La Autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lourdes Jiuliana Dominguez Balarezo con DNI 70788200, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ”, el cual consta de un total de 89 páginas, en las que se incluye 5 tablas y 3 figuras, más un total de 46 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.



*La autora*

---

Lourdes Jiuliana Dominguez Balarezo  
DNI 70788200

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. METODOLOGÍA .....	25
2.1. Enfoque, tipo .....	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	27
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	27
III. RESULTADOS .....	29
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	29
Tabla 2 .....	30
Tabla 3 .....	31
Tabla 4 .....	31
Tabla 5 .....	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	26
Figura 2.....	29
Figura 3.....	30

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, 2022; para ello trabajo con el tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional – descriptiva, donde se analizó a 55 enfermeras del hospital, a través de la aplicación del cuestionario se evidencia del total de encuestados precisan que la (GTH) se centra en un nivel deficiente en 10.9%, del cual el mismo porcentaje se ubica en un nivel moderada; además, con una GTH con 49.1% se centra en regular; donde el 38.2% se ubica en moderada y el 10.9% alta en relación a la motivación laboral, asimismo, con una GTH bueno se ubica con 40%; del cual el 18.2% se centra en moderada y el 21.8% alta en cuando a la motivación laboral de las enfermeras por parte de la gestión administrativa del hospital. Conclusión, se evidencia correlación  $\rho=0.736^{**}$  (correlación moderada directa) y un  $p<0.05$ , por tanto, se refuta la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Por consiguiente, la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el HPV.

Palabras clave: Administración del personal, desarrollo de recursos humanos, valoración de la realización.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent in the work motivation of nursing staff at the Virú Provincial Hospital, 2022; For this I work with the type of basic research, quantitative approach, non-experimental design of correlational - descriptive level, where 55 nurses from the hospital were analyzed, through the application of the questionnaire, evidence of the total number of respondents specify that the (GTH) it focuses on a deficient level at 10.9%, of which the same percentage is located at a moderate level; in addition, with a GTH with 49.1% it focuses on regular; where 38.2% is located in moderate and 10.9% high in relation to work motivation, similar, with a good GTH it is located with 40%; of which 18.2% focus on moderate and 21.8% high in terms of the work motivation of nurses by the hospital's administrative management. Conclusion, there is evidence  $\rho=0.736^{**}$  (direct moderate correlation) and a  $p<0.05$ , therefore, the  $H_0$  is refuted and the  $H_a$  is accepted. Therefore, the management of human talent is significantly related to the labor motivation of the nursing staff in HPV.

Keywords: Personnel administration, human resources development, performance assessment.

## I. INTRODUCCIÓN

El panorama global está experimentando transformaciones significativas debido a la rápida evolución de la tecnología y el internet, y estos cambios están redefiniendo las organizaciones y sus necesidades de talento, de acuerdo con la encuesta el 42% trabajan bajo el impulso de los cambios tecnológicos y plataformas, el 38% agilizan la información y solo el 38% son competitivos en el sector salud (Economics, 2023). Así mismo, la Organización Mundial de Salud [OMS] aboga por los países, especialmente aquellos en vías de desarrollo, prioricen el gasto en salud para mejorar la atención y la respuesta a las necesidades, que no solo mejora el bienestar general de la población, sino que también permite una respuesta más eficaz a problemas epidemiológicos emergentes (Cedeño y Sabando, 2021).

En América Latina, y específicamente en Colombia, resalta desafíos significativos en la gestión del talento humano en el sector salud, la heterogeneidad en los contratos laborales puede llevar a inseguridad laboral, falta de coherencia en la compensación y beneficios, complicaciones en la gestión, la falta de reconocimiento y recompensas por el desempeño puede llevar a una disminución en la moral y en el esfuerzo adicional de los empleados (Molina et al., 2019). De igual modo, la falta de habilidades gerenciales puede traducirse en una gestión inadecuada de los recursos, deficiente coordinación entre equipos y decisiones que no están basadas en una comprensión completa de las necesidades, poca comunicación, dificultad en la implementación de los cambios de mejorar los procesos (Lauracio y Lauracio, 2020).

Por otro lado, en una investigación lograron demostrar que la desmotivación del personal de salud se vio a causa de la inestabilidad laboral, baja remuneración con respecto a las funciones y responsabilidades que cumplían dentro de las jornadas de trabajo e incluso después de ellas, baja productividad, ocasionando bajo desempeño laboral, altos índices de rotación que perjudica la salud del personal generando estrés y ausentismo (Rueda, 2019). Por otro lado, la baja densidad de enfermeras en países como latinos, indican una falta de personal suficiente para atender las necesidades de salud de la población, la alta demanda y la falta de personal pueden generar presión significativa sobre las enfermeras, afectando su bienestar y motivación (OPS, 2020).

En Perú, el problema no es distinta, en una investigación, la gestión del talento humano en el hospital de Barranca, evidenciaron insatisfacción debido a la carga laboral, en otros casos sienten que sus logros no son acorde con las actividades que realizan, falta de incentivos y estímulos ocasionando desmotivación, además de los factores externos como la carga familiar y el factor económico que inciden en el estado de ánimo de cada individuo; todo ello, ocasiona el ausentismo laboral, la falta de cumplimiento de objetivos, asociados a la calidad y cobertura del servicio de las diferentes áreas (Caro, 2018). En Lima, se refirió que el liderazgo no es más afectivo, que ocasiona niveles bajos de compromisos, ausentismo laboral, insatisfacción, debilidad en las culturas con climas organizacionales que muestran un inadecuado desempeño laboral (Quintana y Tarqui, 2020).

En San Martín se visualizó una deficiente gestión de recursos, además, deficiencias en los procesos de contratación, lo que puede llevar a la incorporación de personal no completamente adecuado para los roles, la falta de apoyo y desarrollo para el personal de salud resulta en una baja motivación (Tello, 2024). Así mismo, Gonzales y Pérez (2021) precisa que el 65% del personal de salud menciona la falta de capacitación, asimismo la falta de reconocimiento se da en un 70%.

Desde el punto de vista de, Valenzuela y Rojas (2022) el 75% del personal señala que un clima organizacional deficiente contribuye a la insatisfacción laboral, indicando una consecuencia directa de la mala gestión, por la incapacidad de liderazgo, dando como consecuencia la afección de la motivación y desempeño. A nivel regional, se encontró que un 65% del personal de salud se siente desmotivado por las bajas remuneraciones y la carga laboral, todo ello afecta la calidad del cuidado brindado, a ello se suma que el 62% preciso la falta de incentivos en la contribución en la desmotivación (Valenzuela, 2022).

La inadecuada gestión del talento humano se manifiesta en la falta de identificación de las instituciones, lo que genera ausentismo y tardanzas en el personal, afectando sus actividades y responsabilidades. Esta situación se debe principalmente a la desmotivación laboral. En el Hospital Provincial de Virú, se ha observado una insuficiente motivación entre el personal de enfermería, lo que ha llevado a un aumento en el ausentismo, como lo indican los registros de asistencia. El hospital no reconoce el desempeño del personal en días festivos, a pesar de la dedicación y compromiso de las enfermeras, lo que provoca insatisfacción. Además,

la desmotivación se ve agravada por salarios bajos, falta de capacitación adecuada, estilos de liderazgo variados, altas cargas laborales, un clima organizacional deficiente y la ausencia de trabajo en equipo. Por estas razones, es fundamental llevar a cabo esta investigación y proponer estrategias motivacionales que hagan más dinámicos los procesos, de modo que se puedan satisfacer mejor las necesidades.

Por tanto, la formulación del problema, ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?

La investigación encontró su justificación, en el aspecto teórico, que aporta nuevos conocimientos y procedimientos metodológicos y prácticos pertinentes, habiendo investigado diversos autores relacionados con las variables y las dimensiones de la motivación de las necesidades de logro, poder y afiliación, por lo tanto, con nuestros resultados también se aportaran conocimientos, lo cual nos servirá como base y fundamento teórico para futuras investigaciones.

Práctica, se identificó la correlación de variables, donde no solo mejora la calidad del cuidado del paciente, sino que también aborda problemas críticos como el agotamiento, la rotación de personal y la productividad, mediante la implementación de estrategias efectivas en estas áreas tiene un impacto positivo tanto en el bienestar de las enfermeras como en los resultados generales del servicio de salud.

La justificación metodológica, para ello se utilizará métodos científicos para analizar las variables de estudio y dar fundamento a cada una de ellas, la investigación se rige a las normas APA, además el instrumento fue validado por expertos en la materia, las cuales son adaptados, y los resultados de la aplicación nos servirá para la comprobación de las hipótesis planteadas. Las que nos serán como referencia para las futuras investigaciones relacionadas a nuestras variables.

En lo social, contribuye a visualizar la problemática que afecta a las enfermeras y a toda la gestión en curso, por la falta de una buena gestión, lo cual sirvió para que el jefe del hospital tenga en consideración todo el procedimiento de selección, recolección y reclutamiento del personal calificado, competitivo y de calidad, asimismo el personal se encuentre motivado.

De tal modo, el objetivo general, Determinar la relación entre la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital

provincial de Virú. Y los específicos, conocer el nivel de la gestión del talento humano en el hospital provincial de Virú. Conocer el nivel de motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.

Y la hipótesis general, H1. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú. Y las hipótesis específicas, Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.

Los antecedentes, a nivel internacional Diaz y Quintana (2021) artículo como título la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización - Ecuador, tuvo como objetivo determinar la asociación entre variables. Metodología, trabajó con el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, para ello analizó a 35 trabajadores con la aplicación de la encuesta. Resultados, se determinó la influencia que precisa una  $p=0.000$ , indicando la aceptación de la hipótesis. Conclusión, el talento humano es un recurso indispensable para las organizaciones puesto que facilita la aplicación de las estrategias empresariales brindando una solución oportuna con el fin de lograr la competitividad.

En el trabajo de Ramos y Aguilar (2021) como objetivo determinó la relación entre la ght en el rendimiento laboral en Ecuador. Metodología de diseño observacional, analizó como muestra a 25 colaboradores, con el empleo de la encuesta. Resultados, 88% de los participantes percibieron una mejora en sus funciones laborales debido a la gth y 2% no recibieron ningún tipo de reconocimiento por su trabajo. Conclusión, una adecuada gestión incluyendo sus subprocesos dentro de la organización.

Fernández et al. (2019) artículo titulado “Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad – Colombia”, como objetivo analizar la motivación intrínseca y satisfacción laboral desde la perspectiva favorable y desfavorable. Empleo la metodología del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y analizó a 26 profesionales de enfermeras, mediante la aplicación de la encuesta. Resultados, las variables medianamente 61.90%, del mismo modo, con una relación baja de 47.54%.

Conclusión, el nivel de satisfacción se centró en el nivel medio y alto sumado en base de dos factores motivacionales internos y extrínsecos; del mismo modo, las dimensiones con menor predominancia se definieron en cuanto a los beneficios laborales y las remuneraciones.

Poma (2022) en su investigación gestión del talento humano y la calidad de servicio. Objetivo determinó la asociación de variables. Metodología, empleó de diseño observacional, analizó a 95 trabajadores mediante la aplicación de la encuesta. Resultados, la gth se ubicó en nivel regular y moderado en 46%, confiabilidad mediana en 38%, empatía 42%, comunicación 51% y la capacidad de respuesta en el mismo nivel en 55%. Conclusión, existe una relación muy alta y directa entre variables de  $r = 0,936$ , y  $p = 0,000$ .

Trivino et al., (2019) artículo titulado “gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería”. Como objetivo analizar los aportes de la motivación para la gestión. Metodología, trabajó con 51 documentos, con el diseño no experimental, técnica análisis documental de una revisión bibliográfica. Resultados, que para la motivación se tomó en consideración el clima organizacional, mediante los incentivos financieros, de manera individual y grupal con el fin de obtener un buen desempeño y cumplir con las obligaciones del centro de labores. Conclusión, la gestión y la motivación implica un compromiso que debe estar orientado al logro de los objetivos para satisfacer las necesidades, por ello definieron los autores que la motivación es un factor relevante puesto que incentiva al personal a cumplir con sus obligaciones de manera eficiente.

Vázquez et al. (2021) planteó como finalidad identificar la gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral en Ecuador, adoptó un enfoque cuantitativo, y diseño observacional, aplicando dos cuestionarios y analizó a 75 participantes. En cuanto a los hallazgos, se evidenció una correlación baja  $r_h=0,186$  y  $p=0,05$ . Por consiguiente, dado que  $p > 0,05$ , se determinó que no existe una relación.

A nivel nacional, Mamani (2019) determinó la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería en un hospital del MINSA, con diseño no experimental, incluyó a 100 enfermeras y utilizó la encuesta. Los resultados, 45% regular y el 40% bueno en comportamientos. Finalmente, se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables,

con  $\rho = 0,605^{**}$ , lo que indica que impacta efectivamente en la productividad del personal.

En la investigación de Díaz (2023) en su investigación titulado impacto de la administración del personal en la motivación laboral en Lima, Perú. Trabajo con no experimental, y analizó a una muestra de 135 personales mediante la aplicación de la encuesta. Resultados, el 43.70% en una gth baja, la motivación laboral también se encontró en niveles bajos, con un 40.7% de los encuestados reportando baja motivación. Conclusión, la administración impacta significativo en la motivación laboral, con una influencia del 49.9%. Sin embargo, tanto la gestión del talento como la motivación laboral fueron reportadas en niveles bajos, sugiriendo que la administración del personal en el centro médico militar requiere mejoras para incrementar la motivación de los prestadores de salud.

Vallejos et al. (2020), tuvo como objetivo determinar la asociación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación en un hospital, con la metodología de diseño observacional, analizó a 165 trabajadores, con la encuesta. Resultados, la gestión del talento humano indica un nivel alto y la motivación laboral en mismo nivel. Conclusión, indican que existe una relación con ( $r = 0.800$ ) y un valor p menor a 0.001, esto sugiere que un manejo adecuado.

Figuroa (2019) tesis titulada “Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019, UCV”. Con una metodología, de tipo de básico, diseño observacional, correlacional – descriptivo, muestra de 107 enfermeras, utilizó la técnica de la encuesta. Resultados, el 72% del personal manifestaron estar motivados con un nivel alto. Conclusión, se evidenció la relación entre variables con  $\rho=0.533$ .

Blacido (2021) en su estudio titulado como objetivo analizó el talento humano y el desempeño de las enfermeras, con el tipo básico, correlacional, analizó a 70 enfermeras. Resultados no se encontró una relación, pues el valor  $p: 0.187 < 0.05$ , indicando que no hay evidencia estadística suficiente. Conclusión, el no hay existencia de asociación.

Juárez (2023) en su estudio titulado impacto de la gestión de recursos humanos en la motivación laboral de las enfermeras del Hospital Andahuaylas. Como objetivo determinar la asociación de las variables. Metodología, consideró como muestra estuvo compuesta por 123 voluntarios, con diseño observacional,

correlacional. Resultados la gestión del talento se clasificó como regular en un 61,8% y la motivación laboral, en 51,2% de los participantes la percibió como alta, del mismo modo, chi-cuadrado de 92,567 con  $p = 0,000$ , lo que indica una asociación significativa. Concluye que explica el 55% de la variabilidad según otra medida de ajuste.

Alvarado (2022) titulado la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería, Lima, como objetivo determinar la asociación entre las variables. Con diseño no experimental, analizó a 132 personal, mediante la aplicación de la encuesta. Resultados, la gestión del talento humano con 93.03% en regular y la satisfacción laboral considerada medianamente. Conclusión, existe una relación alta entre variables con  $\rho = 0.890$  y  $p = 0.010$ .

A nivel regional, Tello (2024) como objetivo determino la gestión del talento humano y la motivación en el personal de salud del Hospital San Martín. Con una metodología, correlacional, analizó a 202 individuos de la salud, mediante la aplicación del cuestionario. Resultados, el 54.50% indica buena gestión y la motivación en 58.90% y un  $p=0,105$ ;  $r=0,114$ . Conclusión la capacitación y el desarrollo personal tienen un impacto significativo en la motivación.

Obando (2023) en su tesis titulado motivación y satisfacción en los trabajadores de un hospital en Trujillo, tiene como objetivo determinó la asociación de las variables. Con no experimental, correlacional y analizó a 100 colaboradores del establecimiento de salud, mediante la encuesta. Resultados, se encontró  $\rho = 0.901$  y  $p=0.000$ . Conclusión, sugieren que una mayor motivación está estrechamente relacionada con una mayor satisfacción laboral en las diferentes dimensiones evaluadas.

### 2.2.2. Bases teóricas científicas o marco conceptual

#### Gestión del talento humano

Las teorías científicas que respaldan las variables analizadas se sustentan en diversos enfoques. McGregor (1957) propone una perspectiva optimista sobre la motivación y el deseo de superación. Su Teoría Y destaca la disposición positiva del trabajador hacia el cumplimiento de metas, mientras que la Teoría X plantea que, para un desempeño adecuado, es necesario que las personas laboren en un entorno estable y agradable. Otra teoría relevante es la de las necesidades humanas, según Maguiña (2019), quien sostiene que la motivación se logra cuando las personas

satisfacen sus necesidades, siguiendo una secuencia jerárquica similar a la propuesta por Maslow, la cual culmina en la autorrealización o autorregulación.

En cuanto a la gestión del talento humano, Chiavenato (2009) la concibe como el conjunto de habilidades y pericias esenciales para que una organización funcione de manera eficiente, abarcando desde la contratación hasta la administración del personal.

Según Muñoz (2017), comprende un conjunto de acciones que abarcan desde el reclutamiento hasta la capacitación, con la finalidad de asegurar un beneficio eficiente dentro de las organizaciones. En este proceso, la evaluación del desempeño no solo cumple una función de control, sino que también representa una oportunidad para detectar áreas de mejora y tomar decisiones que impulsen el desarrollo organizacional.

Riveros y Dabos (2017) afirman que el capital humano constituye el activo más importante de cualquier organización, depende del trabajo articulado entre sus miembros. Por ello, las empresas han empezado a enfocar sus esfuerzos en atender las necesidades de sus colaboradores, considerados como clientes internos, pues su bienestar incide directamente en el funcionamiento institucional, dentro de las organizaciones modernas.

Por su parte, Chiavenato (2020) sostiene que es un componente fundamental del sistema de calidad, ya que en ella se sustentan los aspectos institucionales. Este capital humano encarna la cultura organizacional y su grado de satisfacción influye directamente en el rendimiento y la productividad empresarial.

Finalmente, Valentín (2017) identifica diversos componentes del área de recursos humanos, los cuales aseguran tanto la eficiencia como la eficacia del personal. Entre estos elementos destacan la incorporación, la formación, el desarrollo y la supervisión. Cada uno cumple un papel clave y funciona de manera articulada como un sistema interdependiente.

Del mismo modo de acuerdo a Chiavenato (2020) se consideran las siguientes dimensiones para la gestión del talento humano.

La incorporación de nuevos colaboradores representa el inicio del proceso, el cual comienza con la selección del personal. En esta etapa, adquieren gran relevancia las competencias genéricas o transversales, ya que facilitan la integración del trabajador al equipo, promoviendo relaciones laborales saludables. Ingresar a una

organización no solo implica ocupar un puesto, sino también desarrollar un sentido de pertenencia, el cual se fortalece a través del compromiso y la identificación con los valores y objetivos compartidos de la institución (Chiavenato, 2020).

Indicadores, reclutamiento de selección, ceso de atraer candidatos calificados para ocupar puestos vacantes. Y selección de personal, evaluación y elección de los candidatos más adecuados para un puesto, utilizando diversas herramientas como entrevistas y pruebas, está reduce la rotación y mejora el desempeño (Chiavenato, 2020).

Orientación de personas, es la posición en su puesto de trabajo de acuerdo a su perfil profesional, para ello se considera el diseño de puestos lo cual resurge con la división del trabajo en las organizaciones de manera estructura y jerárquica, permitiendo las relaciones interpersonales, manejo de la información y sistemas tecnológicos. Así mismo, la descripción y análisis de los puestos de trabajo para ello se debe cumplir con los requisitos físicos y mentales, es decir, que el ocupante en el puesto de trabajo asuma responsabilidades de acuerdo a las condiciones en que se desempeña sus actividades (Chiavenato, 2020).

Indicadores, diseño de puestos, es el proceso de definir y estructurar las responsabilidades, tareas y funciones de un puesto para optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral, en la descripción y análisis de puestos, es la documentación y evaluación de las características de un puesto, incluyendo tareas, requisitos y condiciones (Chiavenato, 2020).

Retención a las personas, se basa en la motivación intrínseca y extrínseca, que proporciona ideas que tengan aplicaciones prácticas basado en la disciplina. Otro aspecto son higiene, seguridad y calidad de vida, constituye las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud, que incluye programas de higiene y seguridad que en ocasiones cuando está se ve deteriorada incrementa el ausentismo y la rotación del personal lo cual implica en la calidad de vida (Chiavenato, 2020).

Indicadores, remuneración, indica compensaciones económicas y beneficios que reciben en el trabajo. Programas de incentivos, estrategias diseñadas para motivar a los empleados a alcanzar objetivos específicos, mediante recompensas adicionales (Chiavenato, 2020). Esto implica el desempeño del individuo que consiste, en la valoración sistemática que alcanza de acuerdo a sus competencias lo

cual sirve como valor de desarrollo potencial en un grado de excelencia (Chiavenato, 2020).

Indicadores, Capacitación, es el proceso de formación que mejora las habilidades y conocimientos de los empleados, alineando su desarrollo con los objetivos organizacionales. Y el desarrollo organizacional, son estrategias enfocadas en mejorar la efectividad de la organización a través del cambio y desarrollo de la cultura, procesos y estructuras (Chiavenato, 2020).

La evaluación del desempeño es un proceso continuo que permite identificar necesidades y aplicar mejoras orientadas a optimizar el rendimiento del personal. No se trata de un mecanismo de sanción, sino de una herramienta para el crecimiento y fortalecimiento profesional de los colaboradores. Y de acuerdo a los resultados consideran recompensas en cuanto al incremento de remuneraciones, es decir, consideran la mejora en salarios de manera mensual o por hora, bonos, seguros de vida, etc., por otro lado, se consideran los programas de incentivos, este mecanismo es para estimular ciertos comportamientos deseados por toda la organización, esto se da de acuerdo a la remuneración individual y competencias, prestaciones y servicios, se consideran las gratificaciones y beneficios sociales (Chiavenato, 2020).

Indicadores, base de datos y sistemas de información de recursos humanos, son herramientas tecnológicas que facilitan la gestión y análisis de la información de los empleados, mejorando la toma de decisiones en recursos humanos (Chiavenato, 2020)

Incentivos, permiten fortalecer el vínculo emocional y el compromiso hacia la institución. Al percibir que su labor es apreciada, los trabajadores se involucran activamente en el entorno laboral y colaboran de forma efectiva con el logro de las metas organizacionales (Chiavenato, 2020).

Capacitación y desarrollo, constituyen un elemento clave orientado a brindar al personal las herramientas necesarias para un desempeño eficiente. Este proceso fortalece tanto las competencias genéricas como las específicas, alineándose con las demandas del mercado laboral y garantizando una mejora continua en la productividad del trabajador. Para ello, se realizan capacitaciones para el desarrollo de las capacidades y competencias, puesto que el capital humano es el principal patrimonio del éxito de las organizaciones, cabe indicar, que el desarrollo

organizacional en un ambiente estable, considerando la innovación y creatividad del comportamiento de las personas (Chiavenato, 2020).

Supervisar a las personas, implica involucrar la fuerza de trabajo, sus características y necesidades, que controla la rigidez en el comportamiento de los trabajadores de acuerdo a una jornada de trabajo, horarios flexibles y la responsabilidad social de las organizaciones (Chiavenato, 2020).

#### Motivación laboral

Teoría de la motivación laboral, con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, de acuerdo a Stephen y Coulter (2010) manifestaron que las necesidades de Maslow implican lo más básico para satisfacer las necesidades primarias y secundarias donde categorizó en 5 aspectos separando en inferiores y superiores; con la finalidad de satisfacer los aspectos internos y externas.

Teoría de refuerzo, implica el comportamiento del personal en función de los reforzadores que contribuyen al desempeño laboral considerando las metas de manera interna y externa en participación e involucramiento de todo el personal para lograr las metas, también se considera los factores como la calidad y cantidad del trabajo, considerando la persistencia del esfuerzo, ausentismo, impuntualidad y tasas de accidentabilidad, que frecen la satisfacción de los empleados o la decisión de renunciar (Stephen y Coulter, 2010).

Definición de la motivación laboral, Se refiere a los procesos que influyen en la fuerza, orientación y continuidad del esfuerzo que cada persona aplica para alcanzar los objetivos propuestos por la organización dentro de un periodo establecido (Stephen y Coulter, 2010). La motivación actúa como un motor que impulsa a las personas a realizar actividades esenciales para su propio bienestar y para su entorno. Este impulso es fundamental para orientar nuestras acciones y perseguir objetivos, actuando como un factor clave en el desempeño y el logro de metas tanto individuales como organizacionales (Vaca, 2017).

La motivación implica dos aspectos internos de la conducta humana del comportamiento de las personas de acuerdo a las necesidades de los individuos y los estímulos que varían de acuerdo a la dinamización (Chiavenato, 2017). La motivación laboral impulsa a una persona a integrarse y superar desafíos en el trabajo. Este deseo de superación y colaboración es vital para la productividad, ya que no solo afecta el rendimiento individual, sino también el esfuerzo conjunto en la

resolución de problemas organizacionales y el logro de objetivos (Farías, 2017). Un entorno laboral amigable, limpio y ordenado, junto con incentivos económicos, fomenta el bienestar del trabajador y actúa como un motivador poderoso. Estos elementos no solo contribuyen a la satisfacción personal, sino que también aumentan la productividad laboral, la cual es a su vez reconocida y recompensada por la empresa (Fernández, 2018).

Dimensiones de la motivación laboral, de acuerdo a teoría de McClelland, Rosales (2017) consideró a los siguientes:

Necesidad de realización (logro): hace referencia a la conducta personal con la finalidad de alcanzar metas y resolver dificultades que se presenten en el desarrollo de las actividades de manera asertiva. Del mismo modo, señalo que los diferentes caracteres determinan a los trabajadores la obtención de nuevas metas con el fin de ganar recompensas por su desempeño y alcanzar la excelencia.

Indicadores, Toma de Decisiones, es la capacidad de los empleados en proporcionar un sentido de control y autonomía, lo que aumenta su motivación. Y logro de objetivos, es poder establecer y alcanzar metas claras es fundamental para la motivación, donde la satisfacción al cumplir objetivos incrementa el sentido de logro y refuerza la motivación intrínseca (Rosales, 2017).

Necesidad de poder: está orientada a cumplir las tareas encaminadas para lograr el alto nivel laboral influyendo en las personas. Es decir, los trabajadores en el cumplimiento del desarrollo de sus actividades programadas dentro del horario establecido disfrutan contar con las responsabilidades y cargos de administración de acuerdo a las normativas por tener actividades de competencia y status con el entorno del desempeño laboral de manera eficiente y eficaz.

Indicadores, participación; en la organización es un motor importante para la motivación. Y la influencia de los demás con la interacción y el apoyo de compañeros y líderes pueden impactar la motivación individual, con un ambiente positivo y colaborativo puede motivar a los empleados a dar lo mejor de sí (Rosales, 2017).

Necesidad de afiliación: hace referencia a las personas con el fin de buscar las buenas relaciones en el entorno laboral, Rosales (2017) manifestó que la necesidad de la afiliación busca la aceptación de los demás compañeros de trabajo, con el fin de logara los objetivos y metas mayor obtener mayor productividad bajo la

supervisión de su jefe inmediato, donde el trabajo en equipo precisa el perfeccionamiento de las organizaciones.

Indicadores, socialización, precisa que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son cruciales, esta contribuye a un ambiente laboral positivo y a la construcción de redes de apoyo que potencian la motivación. Y el trabajo en equipo; la colaboración en equipos fomenta un sentido de unidad y cooperación, que puede motivar a los empleados al generar un sentido de comunidad y apoyo mutuo (Rosales, 2017).

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Enfoque, tipo**

#### **2.1.1. Enfoque de investigación**

El enfoque fue cuantitativo, ya que se buscó corroborar y predecir los eventos investigados, identificando relaciones y precisiones entre las variables analizadas (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, se llevó a cabo la recopilación de información para validar las hipótesis, y establecer teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **2.1.2. Tipo de investigación**

Según la finalidad del estudio: Se trata de una investigación básica, cuyo objetivo principal es generar conocimiento nuevo sin buscar una aplicación inmediata en la comprensión profunda de fenómenos, principios o teorías. No se enfoca en resolver problemas concretos ni en tener aplicaciones prácticas (Escudero y Cortez, 2018).

Por su profundidad, es un estudio correlacional, ya que se evaluó la asociación de variables. Esto se respalda con la explicación del autor, que describe cómo se observa el comportamiento de una variable en función de la otra, utilizando herramientas estandarizadas como observaciones estructuradas (Vara, 2021).

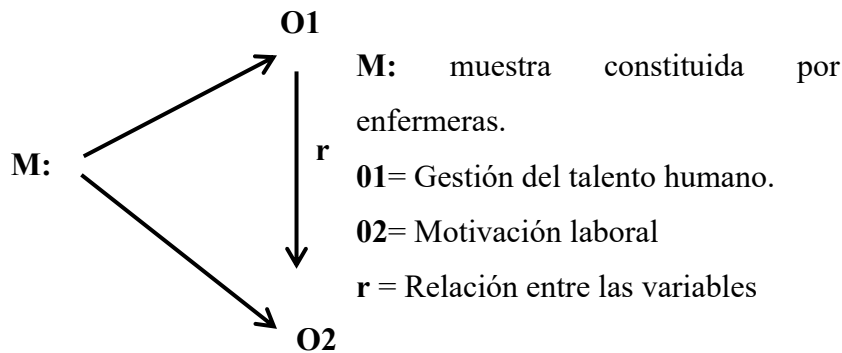
### **2.2. Diseño de investigación**

Diseño metodológico: no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables, sino que se analizaron en su contexto natural. Esto se confirma por el hecho de que no se intervinieron las variables, sino que se utilizaron cuestionarios para obtener los resultados (Vara, 2021).

Además, transeccional, dado que la información fue recolectada en un solo punto temporal y en un periodo determinado, con la finalidad de verificar los objetivos.

**Figura 1**

*Esquema del diseño transversal*



### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Según Hernández y Mendoza (2018), la población se definió como el conjunto total de objetos, personas o fenómenos que presentan características susceptibles de ser evaluadas. En este estudio, la población estuvo conformada por las 55 enfermeras del Hospital Provincial del Virú, por lo que se trabajó con la totalidad de este grupo, considerándose una población censal para garantizar mayor fiabilidad en los resultados del estudio.

El muestreo censal es una técnica de muestreo en la que se incluyeron todos los miembros de la población en el estudio, es decir, no se seleccionó una muestra, sino que se estudió a la totalidad de los elementos disponibles (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, se trabajó con las 55 enfermeras del hospital.

En cuanto al tipo de muestreo, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, que es útil en situaciones donde fue necesario la agilidad de datos. Sin embargo, esta técnica presentó la limitación de que los resultados podrían no ser generalizables a toda la población (Aria, 2021).

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual, según Hernández y Mendoza (2018), permite recolectar información o datos de grupos grandes, y facilita obtener datos sistematizados de los encuestados mediante un cuestionario estructurado.

De acuerdo con los autores, se empleó dos instrumentos denominados: Cuestionarios para la medición de variables, los cuales se construyeron basados

en la operacionalización de variables de escala ordinal. El cuestionario fue el instrumento principal aplicado en este estudio.

Según Rodríguez (2017), los instrumentos permiten la observación y enfocan la atención en cualidades específicas de la investigación. Los cuestionarios contenían 17 ítems para la primera variable y 15 ítems para la segunda, con respuestas de tipo Likert, como se indicó en la ficha técnica de cada cuestionario. En esta investigación, se usó el cuestionario para medir las variables.

Validez, según Hernández y Mendoza (2018) precisaron que un instrumento es válido siempre que mida adecuadamente la variable que se está estudiando. Por lo tanto, son evaluados como alta por los expertos, que consideraron la claridad, pertinencia y relevancia de los mismos.

Confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que un instrumento es confiable si genera respuestas coherentes y presenta un grado de consistencia. En la presente investigación, se evaluó la confiabilidad mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, utilizando los datos obtenidos, para la primera variable se obtuvo un alfa de 0.941 con 17 ítems y para la segunda variable de 0.920 de 15 ítems.

## **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Una vez finalizada la recolección de datos mediante los instrumentos mencionados, se procedió a su procesamiento utilizando el programa SPSS V.26. Posteriormente, se confeccionaron las tablas de frecuencia de los datos mediante estadística descriptiva y se utilizó la estadística inferencial para corroborar las hipótesis planteadas en la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

La institución donde se llevó a cabo la investigación forma parte del sistema de salud, estando comprometida con el cumplimiento de normativas y responsabilidades. En este contexto, se respetó la autoría de las fuentes bibliográficas y las normas APA en todo momento.

Asimismo, se tomaron en cuenta los siguientes principios éticos:

Principio de autonomía: Este principio garantiza que cualquier miembro de la facultad tenga la libertad de participar o decidir no participar en la

investigación, después de haber sido informado de manera objetiva sobre su contenido.

Principio de beneficencia y no maleficencia: Requiere que el investigador se esfuerce por maximizar los beneficios de la investigación y minimizar los riesgos asociados a la misma.

Principio de privacidad: Este principio exige que los investigadores respeten los límites establecidos por los participantes, protegiendo sus relaciones íntimas y su vida privada.

Principio de justicia: Los científicos se comprometieron a garantizar un trato justo para todos los participantes en cada fase de la investigación, sin prejuicios ni preferencias.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

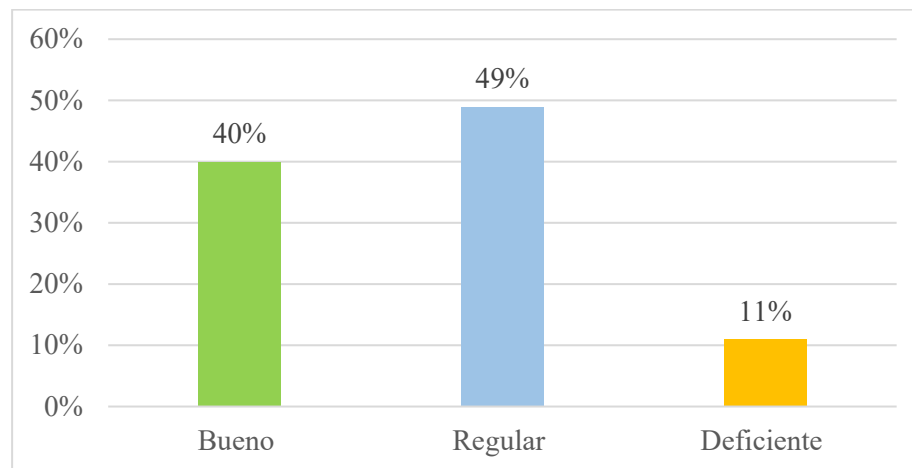
*Niveles de la variable 1 gestión del talento humano*

Niveles	f	%
Bueno	22	40%
Regular	27	49%
Deficiente	6	11%
Total	55	100%

*Nota.* Data de GTH a las enfermeras.

**Figura 2**

*Niveles de la variable 1 gestión del talento humano*



*Nota.* Data de GTH a las enfermeras.

#### **Descripción**

En la tabla 1 y figura 2, la mayoría se centra en un nivel regular 49%, seguido por un 40% que la califica como buena y un 11% que la considera deficiente. Esto sugiere que existen áreas de oportunidad para mejorar los procesos y prácticas en este ámbito, a fin de elevar su eficacia y satisfacción laboral.

**Tabla 2**

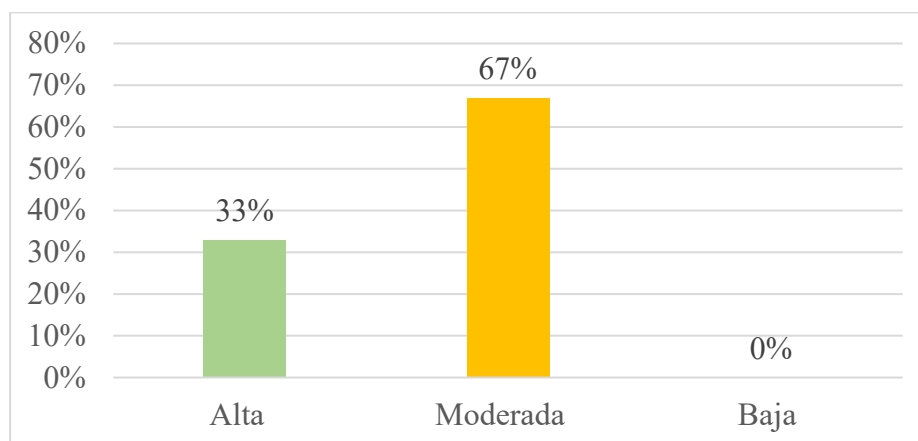
*Niveles de la variable 2 motivación laboral*

Niveles	f	%
Alta	18	33%
Moderada	37	67%
Baja	0	0%
Total	55	100%

*Nota.* Data de ML a las enfermeras.

**Figura 3**

*Niveles de la variable 2 motivación laboral*



*Nota.* Data de ML de las enfermeras.

### **Descripción**

En la tabla 2 y figura 3, la percepción de las enfermeras muestra que predomina el nivel moderado con un 67.30%, seguido por un 32.70% que la considera alta. Esto indica que, aunque una parte significativa de las enfermeras experimenta un nivel adecuado de motivación, aún existen oportunidades para mejorar y fomentar una mayor motivación en el entorno laboral.

## Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de variables*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del talento humano	,070	55	,000
D1: Integración	,206	55	,000
D2: Orientación	,145	55	,006
D3: Retención del personal	,105	55	,000
D4: Desarrollo	,221	55	,000
D5: Evaluación	,148	55	,004
V2: Motivación laboral	,082	55	,005
D1: Necesidades de logro	,089	55	,200*
D2: Necesidades de poder	,115	55	,066
D3: Necesidades de afiliación	,081	55	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se evidencia la utilización de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, puesto que los datos son mayores a 50, por ello, se analizó el sig. bilateral, definiendo la no probabilidad de datos de manera normal, es decir, no evidencia la distribución adecuada, por tanto, para la corroboración de hipótesis se utilizó la fórmula de Rho Spearman.

**Tabla 4**

*Correlación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de enfermería en el HPV.*

Rho de Spearman	V2: Motivación laboral
V1: Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)
	N

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

En la tabla 4, se observa una correlación rho=0.736\*\* (correlación moderada directa) y un p<0.05, por tanto, se refuta la Ho y se acepta la Ha. Por consiguiente, la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el HPV.

**Tabla 5**

*Correlación entre la gestión del talento humano y dimensiones de la motivación del personal de enfermería en el HPV.*

Rho de Spearman		D1: Necesidades de logro	D2: Necesidades de poder	D3: Necesidades de afiliación
V1: Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,737**	,685**	,640**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	55	55	55

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

En la tabla 5, se observa una correlación de la gestión del talento humano con necesidades de logro de  $\rho=0.737^{**}$ , de poder  $\rho=0.685^{**}$ , y afiliación de  $\rho=0.640^{**}$ , y un  $p<0.05$ , por tanto, existe relación significativa entre la variable y dimensiones.

#### IV. DISCUSIÓN

En correspondencia al objetivo general, se logró establecer la relación entre (GTH) y la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Provincial de Virú. Se obtuvo una correlación de  $\rho=0.736^{**}$  con un valor  $p<0.05$ , lo que confirma la existencia. Además, de acuerdo con la percepción de las enfermeras participantes, la mayoría indicó que la GTH se encuentra en un nivel bueno 40%, seguido por un 18.2% que lo percibe como moderado y un 21.8% que lo considera alto generada por la administrativa del hospital. Sin embargo, es importante señalar que el nivel de desarrollo de la GTH se clasifica como regular, dado que el porcentaje total es inferior al 50%. Esto sugiere que se requieren estrategias específicas para mejorar la motivación.

Concuerda con los resultados, Diaz y Quintana (2021) determinaron la relación con una significancia de 0.000, que facilita la aplicación de las estrategias empresariales brindando una solución oportuna con el fin de lograr la competitividad. Y Vallejos et al. (2020), la gestión del talento humano indica un nivel alto y la motivación laboral en mismo nivel, con  $r = 0.800$  y un valor  $p$  menor a 0.001, esto sugiere que un manejo adecuado y eficaz. Sin embargo, Blacido (2021) no encontró relación significativa. Encuentra su sustento con la de Chiavenato (2020), que garantizan el éxito a través del buen desempeño del personal. Stephen y Coulter (2010) la motivación laboral; implica todo un proceso de incidencia, direccionamiento y persistencia en el esfuerzo organizacional y personal en el tiempo.

Respecto al objetivo específico 1, se analizó la gestión del talento humano en el hospital provincial de Virú. Donde con mayor frecuencia consideran que se centra en regular con 49%, seguido del 40% bueno y el 11% deficiente, en relación a las dimensiones. Esto concuerda con estudios previos (Trivino et al., 2019), los cuales también hallaron que la motivación laboral está asociada a un compromiso orientado a lograr objetivos. El hallazgo también está respaldado por la idea de que los recursos humanos son esenciales (Riveros y Dabos, 2017).

Respecto al objetivo específico 2, se analizó el nivel de motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, de acuerdo a la percepción de las enfermeras, tiene mayor predominancia en el nivel moderada con 67.30% y seguido de alta 32.70%; además, respecto a las dimensiones necesidades

de logro, poder y afiliación se centran con mayor relevancia en el moderado con 65.50%, 55% y 67.30% respectivamente para cada una de ellas. Este hallazgo es consistente con estudios como el de Fernández et al. (2019), que también encontró una relación de la motivación y la satisfacción. La importancia de los factores de la motivación Herzberg se refleja, dado que tanto las necesidades tienen un papel destacado en el desarrollo del personal.

Respecto al tercer objetivo específico 3, se logró determinar la relación entre la gestión del talento humano y la necesidad de poder del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, correlación  $\rho=0.737^{**}$  y un  $p<0.05$ , de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico institucional. Este hallazgo se alinea con el trabajo de Poma (2022) y otros estudios que muestran que la calidad del servicio se ve influenciada por una adecuada GTH. Además, Alvarado (2022) estableció la relación positiva con  $\rho = 0.890$  y  $p = 0.010$ . Encuentra su sustento con la de Valentín (2017) garantiza la eficiencia del personal, que le brinda operatividad al proceso, desarrollo y supervisión. Además, la teoría de McClelland sobre la necesidad de poder refuerza este punto, ya que la toma de decisiones es crucial para alcanzar el éxito institucional. Además, Rosales (2017) precisa que la necesidad de poder influye en las personas de acuerdo a las normativas.

De acuerdo al objetivo específico 4, se logró determinar la relación entre la gestión del talento humano y necesidad de logro del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, se obtuvo una correlación  $\rho=0.685^{**}$  y un  $p<0.05$ . Aquí se considera la participación de todo el plantel de la institución con una sola misión de satisfacer y que garantice la salud integral de los usuarios, puesto que esto repercute en la imagen y reputación del hospital. Tiene semejanza con la de Vázquez et al. (2021) se encontró una correlación de 0,186 y  $p < 0,05$ . Asimismo, Mamani (2019) consideraron al comportamiento organizacional, con la relación en  $\rho=0.605^{**}$  lo cual evidencia la productividad de las enfermeras de manera eficiente y eficaz. No obstante, Tello (2024) precisó la asociación de ( $p=0,105$ ;  $r=0,114$ ).

Se sustento, Maguiña (2019) la motivación admite la satisfacción de sus necesidades. De la misma manera, se sustenta con la de Rosales (2017) que la necesidad de realización hace referencia a la conducta personal y resolver dificultades que se presenten en el desarrollo de las actividades de manera asertiva.

Respecto al objetivo específico 5, se logró determinar la relación entre la gestión del talento humano y necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, correlación  $\rho=0.640^{**}$  y un  $p<0.05$ , por tanto, la importancia de la necesidad de poder considerarse parte de la entidad, el compromiso que tenga con sus laborales de manera puntual y responsable, para ello es importante la motivación a través de incentivos o reconocimientos.

Se asemeja con la de Díaz (2023) el 43.70% percibieron una gestión del talento humano baja, la motivación laboral en niveles bajos. También, Figueroa (2019) el 72% del personal manifestaron estar motivados con un nivel alto, con  $\rho=0.533$ , y la relación interpersonal. Y Juárez (2023) la gestión de recursos y la motivación laboral hay variabilidad en un 55%. Y Obando (2023) precisó la asociación significativa de  $\rho = 0.901$  y  $p=0.000$ , que sugieren que una mayor motivación está estrechamente relacionada con una mayor satisfacción laboral en las diferentes dimensiones evaluadas. Todo ello, se fortalece con la teoría de refuerzo; Stephen y Coulter (2010) que implica el comportamiento del personal en función de los reforzadores que contribuyen al desempeño laboral. La teoría de refuerzo y la necesidad de afiliación de McClelland también validan la importancia de un entorno laboral positivo.

La investigación tuvo las limitaciones de analizar un solo hospital, por lo que los resultados pueden no ser generalizables a otras instituciones o sectores, además, la poca disponibilidad de las enfermeras en responder los cuestionarios, y la poca investigación de las variables en centros de salud a nivel regional. Sin embargo, las fortalezas del estudio determinaron establecer las asociaciones de las variables, además, la diversidad de los objetivos permitió abordar diversas dimensiones de la motivación, que permitió analizar a mayor profundidad las variables.

## V. CONCLUSIONES

Se identificó una correlación moderada y positiva ( $r = 0.736$ ;  $p = 0.005$ ) entre la gestión del talento humano y la motivación del personal de enfermería. Este resultado indica que, a medida que los procesos de gestión son más eficientes, el nivel de motivación laboral también tiende a incrementarse.

La mayoría de las enfermeras indica que la gestión del talento humano está en un nivel regular 49% y bueno 40%. Esto sugiere que, aunque hay aspectos de la gestión que funcionan bien, existen áreas de mejora, como la orientación, retención, perfeccionamiento y valoración del personal. En otras palabras, la gestión no es perfecta, pero hay un nivel aceptable de satisfacción.

La correlación obtenida es  $0.737^{**}$  y  $p < 0.05$ , lo que indica una relación significativa entre gestión adecuada del talento humano y la necesidad de poder que sienten los enfermeros. Es posible incrementar el deseo de influencia o control dentro del entorno laboral.

La correlación encontrada es de  $0.685^{**}$  y  $p < 0.05$ , lo que también muestra una relación positiva y significativa. Este resultado implica un mayor sentido de logro entre el personal de enfermería, lo que puede traducirse en un mayor esfuerzo para cumplir metas profesionales y mejorar el desempeño en su trabajo.

Se obtuvo una correlación de  $0.640^{**}$  y con  $p < 0.05$ , de manera significativa. Esto apunta que cuando la gestión del talento humano es más efectiva, aumenta la necesidad de afiliación o la necesidad de pertenecer a un grupo o equipo. Esto puede reflejar una mejora en el trabajo en equipo, la colaboración y la relación entre los compañeros de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al director del hospital que puedan realizar un plan de capacitaciones de temas, de gestión del talento humano, clima laboral, motivación, trabajo en equipo y compromiso, con la finalidad de mejorar contar con un personal calificado y competitivo.

El jefe de Recursos Humanos realizar capacitaciones de la gestión el talento humano, considerando la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación del personal considerando el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) para así brindar un servicio de calidad con calidez, basado en rostro humano.

Al jefe de Recursos Humano, realizar talleres motivacionales para mejorar el desempeño laboral analizando las situaciones desafiantes de las actividades en base del cumplimiento de metas para obtener mayores designaciones de presupuesto.

Al director del hospital brindar recompensa al buen desempeño de las enfermeras, de acuerdo al cumplimiento de las metas establecidas y haber recibido los resultados esperados a través de la utilización de la mano de obra, equipo y tecnología, posibilitando una promoción de descanso por el arduo trabajo.

A los supervisores del hospital fomentar el crecimiento personal y profesional de las enfermeras brindando cursos para su especialización y hasta la puedan aplicar en su centro laboral, para así les pueda motivar a ser más competitivos y que puedan brindar una atención personalizada y basada en la calidad.

A las enfermeras que puedan ser empáticos y pacientes con los usuarios que se encuentran en las distintas salas del hospital, con la finalidad de brindar una asistencia adecuada, y obtener la satisfacción de los pacientes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. (2022) Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022. [Universidad Privada Norbert Wiener – tesis de maestría]. [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7553/T061\\_20992640\\_M.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7553/T061_20992640_M.pdf?sequence=1)
- Blacido, P. T. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021. Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo.
- Caro, F. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción del personal asistencial de salud, hospital de Barranca - Cajatambo, 2018. [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Tesis de Maestría]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2389/AVILA%20DEL%20VALLE%20JOSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, A., y Meneses, I. (2018). Factores motivacionales laborales intrínsecos y extrínsecos de enfermeras (os) de los hospitales MINSA - Trujillo, 2018. [Universidad Nacional de Trujillo – tesis de maestría] <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13754/1821.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño, A. B. V., y Sabando, B. J. B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro 55 Campesino Portoviejo. Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional, 6(5), 752–768.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Daza, A. (2017). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015. [Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21810/Daza\\_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21810/Daza_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Díaz, G. A., y Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Fariás G. (2017) Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
- Feldman, S. (1998). *Psicología con aplicaciones a los países de habla Hispana*.
- Fernández, M. L., Raybaud, L. M., y Racedo, M. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Revista Científica de enfermería*, 16(103). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>
- Fernández A. (2018) Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior Lima -2018. [Tesis de titulación]: Universidad Norbert Wiener; 2018. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Figuroa, E. R. (2019). Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019. [Universidad Cesar Vallejo – tesis de Maestría] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38677>
- González, M., & Pérez, J. (2021). Problemas en la gestión del talento humano en hospitales peruanos: causas y consecuencias. *Revista Peruana de Salud Pública*, 15(2), 112-125.
- Hernández, H. R., y Holguin, C. M. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa green project sac Huamachuco I Semestre 2018. [Universidad Privada Antenor Orrego - Tesis de Maestría]
- Juárez, M. (2023) Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023. [Universidad Cesar Vallejo

– tesis de maestría]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123815/Juarez\\_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123815/Juarez_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. M., y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21450963002.pdf>

Mamani, M. S. (2019) Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019. [Universidad Cesar Vallejo - Maestría en gestión de los servicios de la salud] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/%20Mamani\\_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/%20Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Miranda, Y. M. (2018) Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017. [Universidad Privada Antenor Orrego – Tesis de Maestría] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda\\_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Arboleda y Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272016000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272016000100009)

Muñoz, M. E. (2018). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Universidad Cesar Vallejo – tesis de Maestría] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz\\_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Obando, S. (2023) Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo – 2023. [Universidad Cesar Vallejo – tesis de maestría]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123353/Obando\\_VRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123353/Obando_VRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Recuperado el 2 de mayo de 2022, de La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dosenfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
- Pérez, J., & Martínez, L. (2022). Impacto de la gestión del talento humano en la calidad del servicio en hospitales públicos: un estudio en Lima. *Revista de Gestión en Salud*, 14(3), 140-155.
- Poma, E. (2022). Política de gestión de talento humano y calidad de servicio en una red de salud de Junín, 2022 [Tesis Universidad César Vallejo].
- Quintana, A. D., & Tarqui, M. C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Revista Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132.
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico Profesional*, 6(11), 742–761.
- Rivero, A. G., y Dabos, G. E. (2018). Human resources differential management: A review and an integration of the literature *Gestão diferencial de recursos humanos: uma revisão e integração da literatura*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300013>
- Rosales, J. (2017). La influencia de la autonomía en la motivación laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(1), 45-56.
- Rueda, Y. M., Silva, C. A., y Suarez, D. A. (s.f.). La gestión del talento humano una perspectiva desde los factores que inciden en la alta rotación del personal en las Instituciones Prestadoras De Salud - IPS. Eidec Editorial, 178-195. [https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/04/la-gesti%  
c3%93n-del-talento-humano-una-perspectiva-desde-los-factores-que-incident-en-la-alta-rotaci%  
c3%93n-del-personal-en-las-instituciones-prestadoras-de-salud-ips.pdf](https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/04/la-gesti%c3%93n-del-talento-humano-una-perspectiva-desde-los-factores-que-incident-en-la-alta-rotaci%c3%93n-del-personal-en-las-instituciones-prestadoras-de-salud-ips.pdf)
- Santos Luna, J. M. (2018). La Gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina general de recursos humanos del Ministerio de

- Salud, Lima 2017. [Universidad Cesar Vallejo – tesis de Maestría]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos\\_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Stephen P., R., y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.
- Tello, A. (2024) Gestión del talento humano y motivación en el personal de salud de un Hospital II 1 Rioja San Martín. [Universidad Cesar Vallejo – tesis de Maestría]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141217/Tello\\_PA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141217/Tello_PA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Triviño, M. A., García, J. C., y García, P. F. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista salud historia sanidad on-line*, 12(3), 65-76. Obtenido de <https://zenodo.org/record/4679589#.Yn6HkujMLIW>
- Valenzuela, S., & Rojas, A. (2022). Impacto del clima organizacional en la gestión del talento humano en hospitales de provincias. *Revista de Enfermería Peruana*, 9(4), 220-235.
- Valenzuela, S. (2022). Factores que afectan la motivación laboral en hospitales de Trujillo. *Salud y Sociedad*, 11(1), 115-130.
- Valentín, H. A. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. [Universidad Inca Garcilaso de la Vega – tesis de Maestría]  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
- Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., y Núñez, O. M. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448
- Vázquez, K. Y. G., Cortez, K. R. R., y Fuentes, M. A. B. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 1175–1185.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Escala de medición

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

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>1</b>	¿El hospital implementa de manera adecuada los procesos de reclutamiento del personal?					
<b>2</b>	¿Se lleva a cabo una selección de personal eficiente y acorde a los perfiles requeridos?					
<b>3</b>	¿Existe una planificación efectiva en la gestión de los recursos humanos dentro del hospital?					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>4</b>	¿El hospital dispone de los puestos necesarios para garantizar el desarrollo normal de sus funciones sin retrasos?					
<b>5</b>	¿Cuenta la institución con un manual de organización y funciones claramente establecido?					
<b>6</b>	¿Se realiza algún tipo de evaluación periódica del desempeño de los trabajadores?					
<b>DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>7</b>	¿Las remuneraciones y beneficios otorgados al personal son justos y adecuados?					
<b>8</b>	¿El hospital promueve acciones o servicios con impacto positivo en la comunidad?					
<b>9</b>	¿Se garantiza un entorno laboral limpio y saludable para el personal?					
<b>10</b>	¿El hospital ofrece condiciones de trabajo seguras?					
<b>11</b>	¿Se mantienen buenas relaciones con los sindicatos u organizaciones laborales?					
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS</b>						

<b>12</b>	¿El hospital proporciona programas de capacitación continua a su personal?					
<b>13</b>	¿Existe una preocupación institucional por el crecimiento profesional de los colaboradores?					
<b>14</b>	¿La alta dirección promueve iniciativas orientadas al desarrollo organizacional eficiente?					
	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE PERSONAS</b>					
<b>15</b>	¿El hospital dispone de un sistema para registrar y gestionar la información de su personal?					
<b>16</b>	¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño del recurso humano?					
<b>17</b>	¿Cuenta la institución con herramientas que permitan obtener datos precisos sobre dichas evaluaciones?					

## V2: MOTIVACIÓN LABORAL

Escala de medición

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

--

	<b>LOGRO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Busco constantemente mejorar mi rendimiento laboral.					
<b>2</b>	Me motiva trabajar en contextos difíciles o que impliquen desafíos.					
<b>3</b>	Disfruto cuando me asignan tareas complejas.					
<b>4</b>	Me agrada establecer metas alcanzables y trabajar para lograrlas.					
<b>5</b>	Siento satisfacción al completar tareas exigentes.					
	<b>PODER</b>					
<b>6</b>	Me motiva competir y obtener resultados superiores.					
<b>7</b>	Disfruto participar en situaciones competitivas y destacar.					
<b>8</b>	No dudo en expresar mi desacuerdo de forma directa.					
<b>9</b>	Me gusta influir en los demás para alcanzar mis objetivos.					
<b>10</b>	Con frecuencia, procuro tener mayor control sobre lo que ocurre a mi alrededor.					
	<b>AFILIACIÓN</b>					
<b>11</b>	A menudo converso con mis compañeros sobre temas ajenos al trabajo.					
<b>12</b>	Me resulta agradable compartir tiempo con colegas del hospital.					
<b>13</b>	Tiendo a establecer vínculos cercanos con mis compañeros.					
<b>14</b>	Me gusta formar parte de grupos y pertenecer a organizaciones.					
<b>15</b>	Prefiero trabajar en equipo antes que realizar tareas de forma individual.					

Anexo 2: Ficha técnica

<b>Nombre original del instrumento</b>	Cuestionario gestión del talento humano
<b>Autor y año</b>	Original: José Elvis Ávila Del Valle (2018)
	Adaptado: Lourdes Jiuliana Domínguez Balarezo
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel de gestión del talento humano
<b>Unidad de análisis:</b>	Enfermeras
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	A través de la aplicación de un cuestionario virtual
<b>Validez (presentar constancia de validación de expertos)</b>	Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
<b>Confiabilidad (presentar los resultados estadísticos)</b>	Alfa de Cronbach: 0.950

<b>Nombre original del instrumento</b>	Cuestionario de motivación laboral
<b>Autores y año</b>	Original: Gladys Martha Guzmán Canchero (2019)
	Adaptado: Lourdes Jiuliana Domínguez Balarezo
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel de motivación laboral
<b>Unidad de análisis:</b>	Enfermeras del hospital de Virú.
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	A través de la aplicación de un cuestionario virtual
<b>Validez (presentar constancia de validación de expertos)</b>	Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
<b>Confiabilidad (presentar los resultados estadísticos)</b>	Alfa de Cronbach: 0.933

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1 Gestión del talento humano	Chiavenato (2020), señala que son los procesos claves del sistema de gestión de la calidad, que sostiene la misión, la visión y los valores organizacionales y representan la filosofía de servicio en consecuencia garantizan el éxito.	La definición operacional se centra en las dimensiones integración, orientación, retención del personal, desarrollo y evaluación, de acuerdo a la aplicación del cuestionario.	Integración	Reclutamiento de personal Selección de personal	1-3	Cuestionario	Ordinal
			Orientación	Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos	4-6		
			Retención del personal	Remuneración Programas de incentivos Higiene, seguridad y calidad de vida	8-11		
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo organizacional	12-14		
			Evaluación	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	15-17		
Variable 2 Motivación laboral	Hace referencia al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados dirigidos y sostenidos hacia el logro de los objetivos (Stephen y Coulter, 2010).	La definición operacional se centra en las dimensiones necesidades de logro, poder y afiliación, mediante la aplicación del cuestionario con una escala Likert.	Necesidades de logro	Toma de decisiones	1, 4, 7	Cuestionario	Ordinal
				Logro de objetivos	10, 13		
			Necesidades de poder	Participación	2, 5, 8		
				Influencia de los demás	11, 14		
			Necesidades de afiliación	Socialización	3, 6, 9		
	Trabajo en equipo	12, 15					

Anexo 4: Carta de presentación



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE  
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Moche, 06 de mayo del 2024

**Carta N° 229-2024/UCT-FCAE**

**DRA. GRACIELA AZAÑERO LUJAN  
DIRECTORA  
HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**



Presente.

De mi especial consideración:

Mediante la presente es para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **DOMINGUEZ BALAREZO LOURDES JIULIANA**, identificada con DNI N°70788200, en su condición de bachiller del programa de estudios de **ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, quien desarrollara la investigación titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ, 2024"**. Para ello se requiere la autorización y acceso para aplicar los instrumentos correspondientes en la empresa que usted dirige.

Concedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundara no solo en la identificación y planeamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de la tesis que conlleve a la obtención del Título profesional de Licenciada en Administración, para la bachiller presentada líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



**DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCIA  
DECANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

Yo **GRACIELA MARITA AZAÑERO LUJA**, identificado (a) con DNI No. 43424711, en mi calidad de **DIRECTORA EJECUTIVA** del **HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ** con RUC No. 20600275977, ubicada en la ciudad de VIRÚ.

Otorgo la autorización, al (la) Sr.(a).ta) **LOURDES JULIANA DOMINGUEZ BALAREZO** identificado (a) con DNI No. 70788200 con código de estudiante 018100040F, domiciliado en **CALLE JOSÉ GÁLVEZ # 151 - MOCHE** en su condición de estudiante/egresado/bachiller\*, del programa académico **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS** para tener acceso y utilizar información de la empresa y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ** con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller/maestro/doctor o título profesional; por lo que, se compromete a no usar la información para fines personales ni proporcionarla a terceras personas.

Se adjunta:

- ( ) Ficha RUC
- ( ) DNI No. del representante legal

Indicar si solicita mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa:

**GRACIELA MARITA AZAÑERO LUJA**  
DNI No. 43424711

**LOURDES JULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**  
DNI No. 70788200

\*El estudiante/egresado/bachiller declara la veracidad de los datos consignados en la carta; en caso de falsedad, se somete al procedimiento disciplinario que corresponda y asume las consecuencias legales que se deriven.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JIULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Marjorie Stephany Laureano Andrade

FIRMA:



Fecha: 19 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

KEMPER ARGONIANO KUMIKO YURITA

FIRMA:



Fecha: 19 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JIULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Claudia Valerka Campos Nizorio

FIRMA:



Fecha: 14 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JIULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Janett Risco Mozo

FIRMA:



Fecha: 22 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JIULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Martha Fener Lillojulca

FIRMA:



Fecha: 22 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JIULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Yemmy Rios Rojas

FIRMA:



Fecha: 22 / 03 / 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **LOURDES JULIANA DOMINGUEZ BALAREZO**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Mantyn Yesica Villa Seminario

FIRMA:



Fecha: 14 / 03 / 2025



### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL**, diseñado por (las) Bachiller, **Lourdes Juliana Domínguez Balarezo** cuyo propósito es medir la relación entre variables, calidad del servicio y satisfacción del estudiante cual será aplicado. (55 enfermeras) por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE CALIDAD DEL SERVICIO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Integración	Reclutamiento de personal	1		
		Selección de personal	2-3		
	Orientación	Diseño de puestos	4-5		
		Descripción y análisis de puestos	6		
	Retención del personal	Remuneración	7-8		
		Programas de incentivos	9		
		Higiene, seguridad y calidad de vida	10-11		
	Desarrollo	Capacitación	12		
		Desarrollo organizacional	13-14		
	Evaluación	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	15-17		

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado/BA= Bastante adecuado/A= Adecuado/PA= Poco adecuado/NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

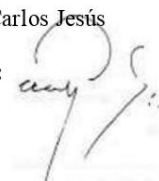
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?	X					
2	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de selección de personal?	X					
3	¿El Hospital maneja una eficiente planeación de los recursos humanos?	X					
4	¿El Hospital cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?	X					
5	¿El Hospital cuenta con un manual de organización y funciones?	X					
6	¿El Hospital evalúa el desempeño de sus trabajadores?	X					
7	¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga el Hospital a su personal son las adecuadas?	X					
8	¿El Hospital realiza prestaciones a favor de la sociedad?	X					
9	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo higiénico?	X					
10	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo seguro?	X					
11	¿El Hospital lleva unas buenas relaciones sindicales?	X					
12	¿El Hospital capacita a su personal?	X					
13	¿El Hospital se preocupa por tu desarrollo profesional?	X					
14	¿Las cabezas jerárquicas del Hospital se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?	X					
15	¿El Hospital cuenta con un sistema donde contenga los datos sus trabajadores?	X					
16	¿El Hospital realiza controles de evaluación a su personal?	X					
17	¿El Hospital cuenta con sistemas de evaluación que 69 faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?	X					

**Evaluado por:** (Apellidos y Nombres). Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

**D.N.I.:** 17878519

**Fecha:** 15-11-2022

**Firma:**



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
<b>Motivación laboral</b>	Necesidades de logro	Toma de decisiones	1-3	X	
		Logro de objetivos	4-5	X	
	Necesidades de poder	Participación	6-7	X	
		Influencia de los demás	8-10	X	
	Necesidades de afiliación	Socialización	11-12	X	
		Trabajo en equipo	13-15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	PREGUNTAS Ítems	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X					
7	Me gusta trabajar en competición y ganar	X					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	X					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X					

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con Documento Nacional de Identidad N° 17878519, de profesión Licenciado en Administración grado académico MAESTRO, con código de colegiatura N° 01637 labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario gestión del talento humano y motivación laboral cuyo propósito es medir la relación gestión del talento humano y motivación laboral, a los efectos de su aplicación en el Hospital de provincial de Virú.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (12) puntos      **No aporta:** ( )

Trujillo, a los 15 días del mes de noviembre del 2024

**Apellidos y Nombres:** Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

**D.N.I.:** 17878519

**Firma:**



Graduado	Grado o Título	Institución
<b>CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> <i>PERU</i>
<b>CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b>  Fecha de diploma: 01/10/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> <i>PERU</i>
<b>CHACALTANA BUENAFUENTE, CARLOS JESUS DNI 17878519</b>	<b>MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 13/03/2016	<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI</b> <i>PERU</i>

## **PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

### **Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL**, diseñado por (las) Bachiller, **Lourdes Jiuliana Domínguez Balarezo** cuyo propósito es medir la relación entre variables, calidad del servicio y satisfacción del estudiante cual será aplicado. (55 enfermeras) por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

### **LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE CALIDAD DEL SERVICIO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Integración	Reclutamiento de personal	1		
		Selección de personal	2-3		
	Orientación	Diseño de puestos	4-5		
		Descripción y análisis de puestos	6		
	Retención del personal	Remuneración	7-8		
		Programas de incentivos	9		
		Higiene, seguridad y calidad de vida	10-11		
	Desarrollo	Capacitación	12		
		Desarrollo organizacional	13-14		
	Evaluación	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	15-17		

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

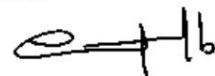
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?	X					
2	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de selección de personal?	X					
3	¿El Hospital maneja una eficiente planeación de los recursos humanos?	X					
4	¿El Hospital cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?	X					
5	¿El Hospital cuenta con un manual de organización y funciones?	X					
6	¿El Hospital evalúa el desempeño de sus trabajadores?	X					
7	¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga el Hospital a su personal son las adecuadas?	X					
8	¿El Hospital realiza prestaciones a favor de la sociedad?	X					
9	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo higiénico?		X				
10	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo seguro?		X				
11	¿El Hospital lleva unas buenas relaciones sindicales?		X				
12	¿El Hospital capacita a su personal?		X				
13	¿El Hospital se preocupa por tu desarrollo profesional?		X				
14	¿Las cabezas jerárquicas del Hospital se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?		X				
15	¿El Hospital cuenta con un sistema donde contenga los datos sus trabajadores?		X				
16	¿El Hospital realiza controles de evaluación a su personal?	X					
17	¿El Hospital cuenta con sistemas de evaluación que 69 faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?	X					

**Evaluado por:** (Apellidos y Nombres). Cedrón Medina Carlos Alberto

**D.N.I.:** 18070929

**Fecha:** 16-11-2022

**Firma:**



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Motivación laboral	Necesidades de logro	Toma de decisiones	1-3	X	
		Logro de objetivos	4-5	X	
	Necesidades de poder	Participación	6-7	X	
		Influencia de los demás	8-10	X	
	Necesidades de afiliación	Socialización	11-12	X	
		Trabajo en equipo	13-15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	PREGUNTAS Ítems	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		X				
6	Me gusta trabajar en competición y ganar		X				
7	Me gusta trabajar en competición y ganar		X				
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.		X				
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		X				
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		X				
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo		X				
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital		X				
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo		X				
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		X				
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)		X				

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto, con Documento Nacional de Identidad N° 18070929, de profesión Licenciado en Administración grado académico MAESTRO, con código de colegiatura N° 22983 labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario gestión del talento humano y motivación laboral cuyo propósito es medir la relación gestión del talento humano y motivación laboral, a los efectos de su aplicación en el Hospital de provincial de Virú.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:		X		No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (10) puntos      **No aporta:** ( )

Trujillo, a los 16 días del mes de noviembre del 2024

**Apellidos y Nombres:** Cedrón Medina Carlos Alberto

**D.N.I.:** 18070929

**Firma:**



<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
<b>CEDRON MEDINA, CARLOS ALBERTO DNI 18070929</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> <i>PERU</i>
<b>CEDRON MEDINA, CARLOS ALBERTO DNI 18070929</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO</b> <i>PERU</i>
<b>CEDRON MEDINA, CARLOS ALBERTO DNI 18070929</b>	<b>MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 16/02/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/09/2017 Fecha egreso: 20/07/2018	<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI</b> <i>PERU</i>

### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL**, diseñado por (las) Bachiller, **Lourdes Jiuliana Domínguez Balarezo** cuyo propósito es medir la relación entre variables, calidad del servicio y satisfacción del estudiante cual será aplicado. (55 enfermeras) por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE CALIDAD DEL SERVICIO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Integración	Reclutamiento de personal	1	X	
		Selección de personal	2-3	X	
	Orientación	Diseño de puestos	4-5	X	
		Descripción y análisis de puestos	6	X	
	Retención del personal	Remuneración	7-8	X	
		Programas de incentivos	9	X	
		Higiene, seguridad y calidad de vida	10-11	X	
	Desarrollo	Capacitación	12	X	
		Desarrollo organizacional	13-14	X	
	Evaluación	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	15-17	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?	X					
2	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de selección de personal?	X					
3	¿El Hospital maneja una eficiente planeación de los recursos humanos?	X					
4	¿El Hospital cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?	X					
5	¿El Hospital cuenta con un manual de organización y funciones?	X					
6	¿El Hospital evalúa el desempeño de sus trabajadores?	X					
7	¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga el Hospital a su personal son las adecuadas?	X					
8	¿El Hospital realiza prestaciones a favor de la sociedad?	X					
9	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo higiénico?	X					
10	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo seguro?	X					
11	¿El Hospital lleva unas buenas relaciones sindicales?	X					
12	¿El Hospital capacita a su personal?	X					
13	¿El Hospital se preocupa por tu desarrollo profesional?	X					
14	¿Las cabezas jerárquicas del Hospital se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?	X					
15	¿El Hospital cuenta con un sistema donde contenga los datos sus trabajadores?	X					
16	¿El Hospital realiza controles de evaluación a su personal?	X					
17	¿El Hospital cuenta con sistemas de evaluación que 69 faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?	X					

**Evaluado por: (Apellidos y Nombres).** Dra. Gaby Esther Chunga Pingo

**D.N.I.:** 17870380

**Fecha:** 15-11-2022

**Firma:**



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO  
DE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
<b>Motivación laboral</b>	Necesidades de logro	Toma de decisiones	1-3	X	
		Logro de objetivos	4-5	X	
	Necesidades de poder	Participación	6-7	X	
		Influencia de los demás	8-10	X	
	Necesidades de afiliación	Socialización	11-12	X	
		Trabajo en equipo	13-15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	PREGUNTAS Ítems	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	X					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	X					
7	Me gusta trabajar en competición y ganar	X					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	X					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X					

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Dra. Gaby Esther Chunga Pingo, con Documento Nacional de Identidad N° 17870380, de profesión Licenciado en Administración grado académico DRA. EN EDUCACIÓN, con código de colegiatura N° 1517870380 labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario gestión del talento humano y motivación laboral cuyo propósito es medir la relación gestión del talento humano y motivación laboral, a los efectos de su aplicación en el Hospital de provincial de Virú.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (12) puntos      **No aporta:** ( )

Trujillo, a los 16 días del mes de noviembre del 2024

**Apellidos y Nombres:** Dra. Gaby Esther Chunga Pingo

**D.N.I.:** 17870380

**Firma:**



**PERÚ**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento  
de Grados y Títulos e Información  
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>DOCTORA EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 15/06/2013</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b>  <b>Fecha de diploma: 11/06/2007</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  <b>Fecha de diploma:</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FORMACION LABORAL : ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD</b>  <b>Fecha de diploma: 28/01/2005</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA FORMACION LABORAL CON MENCION EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD</b>  <b>Fecha de diploma: 28/01/2005</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b>  <b>Fecha de diploma:</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER DNI 17870380	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 08/07/2004</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <b>PERU</b>
CHUNGA PINGO, GABY ESTHER	<b>MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

Graduado	Grado o Título	Institución
DNI 17870380	<b>Fecha de diploma: 18/12/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/04/2017 Fecha egreso: 22/08/2018	<i>PERU</i>

### Base de datos

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																		
	D1			D2			D3					D4			D5			V1
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	
1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	35
2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	39
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	78
4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	2	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	65
7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	56
8	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	53
10	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	62
11	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	46
12	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	50
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	57
14	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	59
15	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	55
16	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54
17	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	58
18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
19	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66

--

V2: MOTIVACIÓN LABORAL																
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	V2
1	4	5	5	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	40
2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	4	36
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	65
4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	59
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	51
6	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	48
7	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	56
8	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	40
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	52
12	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	41
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
14	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	44
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	40
16	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	51
18	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	56
19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58

## Fiabilidad del instrumento

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Variable 1: Gestión del talento humano

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	17

#### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,70	110,326	,519	.	,941
P2	53,30	104,326	,705	.	,937
P3	53,40	102,884	,772	.	,935
P4	53,20	103,116	,742	.	,936
P5	53,35	107,187	,686	.	,937
P6	53,85	106,555	,645	.	,938
P7	53,80	105,537	,684	.	,937
P8	53,60	107,937	,712	.	,937
P9	53,65	109,187	,579	.	,939
P10	53,60	109,095	,575	.	,940
P11	53,75	108,303	,560	.	,940
P12	53,30	100,011	,766	.	,936
P13	53,50	105,421	,681	.	,937
P14	53,95	107,629	,683	.	,937
P15	53,70	105,063	,730	.	,936
P16	53,75	107,882	,693	.	,937
P17	53,80	106,063	,765	.	,936

**Variable 2: Motivación laboral***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	46,10	63,779	,590	,956	,916
I2	46,10	61,358	,624	,970	,915
I3	46,25	61,355	,574	,951	,918
I4	46,55	59,734	,729	,793	,911
I5	46,60	60,463	,892	,970	,907
I6	46,50	62,789	,582	,921	,916
I7	46,25	61,987	,667	,944	,914
I8	46,60	60,358	,752	,851	,911
I9	46,70	63,484	,603	,901	,916
I10	46,55	59,313	,816	,872	,908
I11	46,55	59,734	,848	,966	,908
I12	46,40	62,463	,796	,940	,911
I13	46,50	63,737	,621	,888	,915
I14	46,45	62,682	,701	,873	,913
I15	46,40	74,463	-,307	,643	,938

De acuerdo a los resultados obtenidos del alfa de Cronbach para la variable gestión del talento humano se considera  $\alpha=0.941$  con 17 ítems, y para la variable motivación laboral se obtuvo  $\alpha=0.920$  con 15 ítems, precisando, que se obtuvo una fiabilidad adecuada para la realización de la presente investigación.

Anexo 8: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
ESTIACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PROVINCIAL DE VIRÚ	<p><b>General</b> ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el hospital provincial de Virú?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y necesidad</p>	<p><b>General</b> La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p><b>Específicas</b> El nivel de la gestión del talento humano en el hospital provincial de Virú, es alto. El nivel de motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú, es alto. Existe relación significativa entre la gestión del talento</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p><b>Objetivo específico</b> Analizar el nivel de la gestión del talento humano en el hospital provincial de Virú. Analizar el nivel de motivación laboral del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y necesidad de logro del</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Integración Orientación Retención del personal Desarrollo Evaluación</p> <p>Necesidades de logro</p> <p>Necesidades de poder</p> <p>Necesidades de afiliación</p>	<p><b>Tipo:</b> básica</p> <p><b>Método:</b> hipotético – deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población y muestra:</b> Población: todo el personal de enfermería del hospital. Muestra: 55 personas de enfermería.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Técnica: encuesta.</p>

	<p>de logro del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la necesidad de poder del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú?</p>	<p>humano y la necesidad de logro del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la necesidad de poder del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p>	<p>personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la necesidad de poder del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y necesidad de afiliación del personal de enfermería en el hospital provincial de Virú.</p>			<p>Instrumento: cuestionario.</p> <p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial.</p>
--	--	---	--	--	--	---

# Anexo 9: Reporte de Turnitin



## Irvin Cabrera Pinedo LOURDES DOMINGUEZ BALAREZO

REPORTE 2

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117:521378523

Fecha de entrega

1 nov 2025, 0:57 GMT-5

Fecha de descarga

1 nov 2025, 1:04 GMT-5

Nombre del archivo

LOURDES DOMINGUEZ BALAREZO.docx

Tamaño del archivo

16.3 MB

89 páginas

12.116 palabras

66.039 caracteres






## 17% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

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

### Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

### Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	3%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10	2%
5	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10	<1%
7	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-08-29	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-01	<1%
9	Publicación	Carranza Lozano, Rosa Elena. "Nivel de motivación y satisfacción laboral del profe..."	<1%
10	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-09	<1%
11	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-08	<1%

# Anexo 10: Reporte de escritura de inteligencia artificial



## Irvin Cabrera Pinedo LOURDES DOMINGUEZ BALAREZO

REPORTE 2

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:521378523

Fecha de entrega  
1 nov 2025, 0:57 GMT-5

Fecha de descarga  
1 nov 2025, 1:04 GMT-5

Nombre del archivo  
LOURDES DOMINGUEZ BALAREZO.docx

Tamaño del archivo  
16.3 MB

89 páginas

12.116 palabras

66.039 caracteres



## \*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

**Precaución: Se necesita revisión.**

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

### Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

## Preguntas frecuentes

### ¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (\*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

### ¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

