



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la  
clínica Mac Salud Cusco, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Alvarado Recharte, Fabiola Andrea ([orcid.org/0000-0002-1740-009X](https://orcid.org/0000-0002-1740-009X))

**ASESOR:**

Dr. Pazos Almeyda, Miguel Ángel ([orcid.org/0000-0002-8264-9123](https://orcid.org/0000-0002-8264-9123))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi amada madre Beti, quien me forjo como la persona que soy en la actualidad, motivándome constantemente para alcanzar mis metas y sueños, enseñándome a vencer mis miedos e inseguridades, cada logro se lo debo a ella y serán siempre para ella.

## **Agradecimientos**

A mi pequeña Valeria por estar siempre presente, acompañándome y por el gran apoyo moral que me brindo a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que mi trabajo se realice con éxito, y de manera especial agradecer a quien constantemente me alentó a realizar mi tesis, mi querido Jampier.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	58

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Cantidad total de personas que laboran en la Clínica	18
Tabla 2: Muestra por áreas	19
Tabla 3: Resultados sobre juicio de expertos para los instrumentos	21
Tabla 4: Alfa de Cronbach: gestión del talento humano	21
Tabla 5: Alfa de Cronbach: desempeño laboral	22
Tabla 6: Escala del alfa de Cronbach	22
Tabla 7: Frecuencias de la gestión del talento humano	25
Tabla 8: Frecuencias de la dimensión reclutamiento de trabajadores	26
Tabla 9: Frecuencias de la dimensión desarrollo de personas	27
Tabla 10: Frecuencias de la dimensión motivaciones e incentivos a las personas	28
Tabla 11: Frecuencias del desempeño laboral	29
Tabla 12: Frecuencias de la dimensión trabajo en equipo	30
Tabla 13: Frecuencias de la dimensión satisfacción laboral	31
Tabla 14: Frecuencias de la dimensión desempeño de la tarea	32
Tabla 15: Prueba de normalidad de las variables de estudio	33
Tabla 16: Niveles de correlación según el coeficiente de Pearson	34
Tabla 17: Análisis de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral	35
Tabla 18: Análisis de correlación entre reclutamiento de trabajadores y desempeño laboral	36
Tabla 19: Análisis de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral	37
Tabla 20: Análisis de correlación entre motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de la gestión del talento humano	25
Figura 2: Gráfico de la dimensión reclutamiento de trabajadores	26
Figura 3: Gráfico de la dimensión desarrollo de personas	27
Figura 4: Gráfico de la dimensión motivaciones e incentivos a las personas	28
Figura 5: Gráfico del desempeño laboral	29
Figura 6: Gráfico de la dimensión trabajo en equipo	30
Figura 7: Gráfico de la dimensión satisfacción laboral	31
Figura 8: Gráfico de la dimensión desempeño de la tarea	32
Figura 9: Curva de Gauss de la gestión del talento humano y el desempeño laboral	35
Figura 10: Curva de Gauss del reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral	36
Figura 11: Curva de Gauss del desarrollo de personas y el desempeño laboral	37
Figura 12: Curva de Gauss de las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral	38

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud, Cusco 2022. El enfoque del documento fue cuantitativo, corte transversal, tipo básica, de diseño no experimental y con alcance correlacional. La población fue de 178 colaboradores de todas las áreas y la muestra estimada fue de 52 trabajadores. Para el recojo de información se diseñaron dos cuestionarios, las cuales se validaron por tres especialistas expertos en el tema. La confiabilidad fue evaluada por medio del Alpha de Cronbach obteniendo 0.84 para el cuestionario de la variable gestión del talento humano y 0.88 para el cuestionario de la variable desempeño laboral. Para el presente caso se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para la prueba de la hipótesis general y se obtuvo un valor de 0.77 y estadísticamente significativo. Concluyendo que existe una relación positiva considerable entre ambas variables.

**Palabras clave:** desarrollo de personas, motivaciones, colaboradores

## **Abstract**

The objective of this research is to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance at the Mac Salud clinic, Cusco 2022. The approach of the document was quantitative, cross-sectional, basic type, non-experimental design and with scope correlational. The population was 178 employees from all areas and the estimated sample was 52 workers. For the collection of information, two questionnaires were designed, which were validated by three expert specialists on the subject. Reliability was evaluated using Cronbach's Alpha, obtaining 0.84 for the human talent management variable questionnaire and 0.88 for the job performance variable questionnaire. For the present case, the Pearson correlation coefficient was used to test the general hypothesis and a statistically significant value of 0.77 was obtained. Concluding that there is a considerable positive relationship between both variables.

**Keywords:** development of people, motivations, collaborators



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, de acuerdo a Carvajal (2021) la importancia de las personas y su potencial dentro de las organizaciones cobro un rol sustancial dentro de los retos que plantea el siglo XXI para el desarrollo de las organizaciones, convirtiéndolo en la parte fundamental de la gestión y tener presentes de la importancia de las capacidades de las personas.

Otro de los aspectos fundamentales dentro de este campo de estudio constituye reflexionar acerca de los impactos que tuvo la pandemia del COVID-19 los que de acuerdo a Reyes et al. (2021), generó cambios drásticos en la gestión de las organizaciones puesto que muchos procesos presenciales como la selección de personal tuvieron que realizarse en entornos virtuales, y así una serie de procesos adicionales.

Por lo tanto, observamos que la gestión del talento humano según Cuesta (2010) son las decisiones y acciones gerenciales que inciden en las personas, buscando la mejora continua, a través de la programación, incorporación y supervisión de las estrategias organizacionales. Es así, que una gestión adecuada del talento humano genera un equilibrado ambiente de trabajo, permitiendo a sus colaboradores sentirse satisfechos al realizar sus actividades, y a su vez lograr con mayor facilidad los objetivos planteados por su centro de labor.

Tal como mencionamos, lo relacionado a la gestión del talento humano y lo importante de generar un ambiente adecuado de trabajo, visibilizamos también la necesidad de lograr una adecuada participación de los colaboradores de la organización en las decisiones que se toman, así Chiavenato (2009) menciona que las personas sean socios en la organización, que decidan sus acciones, alcancen las metas y logren los resultados esperados para servir al cliente con la finalidad de cubrir sus necesidades e intereses es un aspecto fundamental.

En el contexto nacional, de acuerdo a Morales (2021) producto de la pandemia del COVID 19 muchas empresas tuvieron que cerrar sus puertas, ocasionando perdidas de puestos de trabajo que afecto a muchas personas y también tener en cuenta que este modelo hibrido de trabajo (virtual y presencial) será algo que se mantendrá. Esta situación plantea nuevos retos para la gestión del talento humano en nuestro país.

En el contexto local, en la clínica Mac Salud ubicada en la ciudad de Cusco observamos que hubo cambios en la organización producto de la pandemia del 2020 generado por el COVID-19, que afectó la gestión del talento humano. De acuerdo a la entrevista realizada al área de recursos humanos que está en el Anexo 07, se implementó un plan de vigilancia que contenía todas las medidas de prevención frente a la pandemia la cual fue presentada al MINSA. Con respecto a los contagios, se optó por contar con los colaboradores ya existentes para apoyar a cubrir los puestos que requerían ayuda, lo cual pudo generar una sobrecarga de actividades y funciones de algunas áreas que mantuvieron el trabajo presencial durante este periodo. Otras acciones realizadas, fue el ingreso a planilla de las personas que trabajaban con recibo por honorarios, para que cuenten con los beneficios de salud. Asimismo, también fueron asignadas las vacaciones, se ajustaron los horarios de trabajo y se implementó el trabajo remoto. Sin embargo, dichas acciones no pudieron contener completamente el temor al contagio que experimentaron los colaboradores de la clínica, a pesar de ser profesionales de la salud con amplia experiencia. Lo cual, pudo generar deterioros en el ambiente laboral, que todavía puede estar generando efectos en el clima laboral actual y por consiguiente en el desempeño registrado, constituyendo una necesidad importante las capacitaciones sobre el manejo emocional para hacer frente a los impactos que la pandemia dejó en la gestión del talento de la clínica y por consiguiente en el desempeño laboral.

Así, de acuerdo a la realidad de la institución que describimos líneas arriba planteamos la pregunta de estudio ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?, asimismo se planteó los siguientes problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022? Y ¿Cuál es la relación que existe entre las motivaciones e incentivos a las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?

De acuerdo a Bernal (2010) la justificación teórica para realizar alguna investigación es la confrontación de conocimiento teórico con la realidad para generar reflexión acerca de dicho conocimiento, siendo este uno de los aportes que se tiene en esta

investigación, pues se pretende identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. De la misma manera, para Bernal (2010) la justificación metodológica se relaciona con la aplicación de estrategias nuevas para la producción de conocimiento válido y confiable; en este entender la estrategia metodológica que se siguió responde al enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo – correlacional.

Con respecto a la justificación práctica, en concordancia con Palella y Martins (2006) esta constituye acciones que recaen directamente en la solución de problemas que afectan a la realidad donde se vive. En este entender el documento que se presenta propone aclarar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un contexto donde los efectos de la pandemia del COVID-19 ya se vienen registrándose en la sociedad en su conjunto. Con relación a la justificación social, de acuerdo a Hernandez et al. (2014) la relevancia social que tienen los trabajos de investigación viene dada por el conocimiento de un problema que aqueja a la sociedad que permite realizar alguna acción para resolverlo. En este sentido, este documento propicio analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco.

Por lo tanto, el objetivo general planteado es: identificar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022; asimismo los objetivos específicos son los siguientes: identificar la relación que existe entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022, identificar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022, y por ultimo identificar la relación que existe entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022.

Para responder a los objetivos del presente estudio, formulamos las siguientes hipótesis: Como hipótesis general  $H_i$ : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que perciben los colaboradores de la Clínica Mac Salud Cusco, 2022. Y, como hipótesis específicas:  $H_{i1}$ : existe una relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022,  $H_{i2}$ : existe una relación significativa entre el

“desarrollo de personas” y “el desempeño laboral” en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022, y  $H_{i3}$ : existe relación significativa entre las “motivaciones e incentivos en las personas” y el “desempeño laboral” en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional según Mullo (2020), se planteó como objetivo ofrecer un ejemplo de gestión de talento humano considerando la estimulación laboral de sus colaboradores a fin de obtener mejoras en su variable del desempeño laboral. En cuanto al método se usó un diseño descriptivo y correlacional tomando como instrumento la encuesta que fue realizada a 49 colaboradores de la empresa. Los resultados obtenidos señalan que la relación es significativa en 0.004 y con un coeficiente de correlación de Pearson del 0.408 entre la motivación y el desempeño.

En tanto Meléndez (2019) se propuso determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la generación de profesionales, donde la recopilación de los datos fue por medio de un cuestionario aplicado a 50 estudiantes de posgrado, la investigación utilizó un diseño correlacional; determinando que el coeficiente de Pearson es del 0.97 entre ambas variables, con un R-cuadrado de 0.96.

En el contexto nacional, se observa que Ccami et al. (2020) buscaron determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una investigación del tipo correlacional y con diseño no experimental, tomando como muestra 50 colaboradores y el uso de encuestas. Los resultados indican que existe significancia al 0.000 entre las variables y un Rho de Spearman del 0.899 positivo.

Por otro lado, Romero et al. (2019) se plantearon determinar la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño, utilizando una metodología experimental para el recojo de la información y constituye un esfuerzo del tipo corte transversal, aplicando el instrumento de investigación en 21 colaboradores, obteniendo un Rho de Spearman de 0.812 con un nivel de significancia del 0.05.

Asimismo, Torres Sanes (2021) en el estudio que realizó en la Clínica San Pedro SAC en Chimbote el año 2021 concluye que existe un nivel de correlación positiva del 0.61 con significancia estadística entre ambas variables. Siendo un estudio del tipo cuantitativo y con un diseño simple y correlacional.

Igualmente, Estrella Carhuaricra (2020) en su trabajo realizado en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, con una investigación cuantitativa,

correlacional y no experimental; estimándose un Chi-cuadrado de 16.133 con un p-valor del 0.001 que indican una relación significativa entre las variables de estudio.

A continuación, se presenta la fundamentación teórica de las variables de estudio. Se comienza por la variable gestión del talento humano, la cual según Vallejo (2016) considera que la misma, examina el desarrollo e involucramiento del capital humano, potenciando competencias de los colaboradores, así también la gestión del talento humano posibilita un dialogo entre colaboradores y la organización, permitiendo a la misma comprometerse con las necesidades presentes y los deseos de sus empleados, apoyarlos y asegurar su desarrollo personal.

Tomando en consideración la revisión anterior, se definieron las siguientes dimensiones: reclutamiento de trabajadores, desarrollo de personas y motivaciones e incentivos de las personas.

De acuerdo a lo mencionado, la primera dimensión reclutamiento de trabajadores es definido como “El reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea.” (Vallejo Chávez, 2016, pág. 47) siendo sus indicadores los siguientes: convocatoria en medio de difusión referida a la divulgación de un puesto de trabajo en la organización, entrevista que puede ser dirigida o no estructurada y la inducción que constituye el método que se usa para adoctrinar a los nuevos colaboradores de una organización (Vallejo Chávez, 2016).

Para la segunda dimensión, sobre el desarrollo de personas, siguiendo a Armas et al. (2017) el desarrollo personal presente en los colaboradores de las organizaciones coincide con el desarrollo organizacional que se puede seguir por medio de un plan, el cual convierte a este proceso en un evento planificado que pretende convertir el trabajo en algo estimulante y gratificante para los colaboradores. Por lo que, los indicadores son la identificación de necesidades de capacitación que concierne con el proceso de mejora continua, las acciones de capacitación vinculadas a los eventos y actividades referidas a la transmisión de conocimiento e información y por último, el programa de desarrollo profesional que incide bajo la idea de que la formación permanente es fundamental para el crecimiento profesional (Prieto Bejarano, 2013).

La tercera dimensión son las motivaciones e incentivos a las personas relacionadas a la retribución que se realiza al personal de acuerdo al valor que se agrega desde el puesto de trabajo con su rendimiento y contribuciones personales, así como pagos adicionales por el solo hecho de pertenecer a la organización (Dolan y otros, 2007). Los indicadores que se usarán para esta dimensión son los siguientes: sistema de remuneraciones, programa de incentivos, prestaciones sociales, compensación, seguridad en el trabajo, oportunidades de desarrollo.

Seguidamente se mencionarán los artículos científicos indexados de la variable gestión del talento humano: Barkhuizen et al. (2021) se propusieron determinar la relación que existe entre la gestión del talento y la satisfacción laboral considerando indicadores como: mentalidad de talento, marca talento, despliegue de talento, compromiso de talento, desarrollo de talento, gestión del desempeño del talento, compensación del talento y retención del talento; los cuales en promedio tuvieron un coeficiente de correlación de Pearson del 0.6427 y estadísticamente significativa para cada una.

Kwame et al. (2017) estudia el efecto de la gestión del talento en los empleados talentosos, descubriendo efectos tanto directos como indirectos en el compromiso afectivo y la intención a renunciar de los empleados por medio de la adecuación persona y trabajo. El dato obtenido indica que existe una relación positiva y significativa con  $\beta = 0.677$  y  $p < 0.001$ .

Mohammed et al. (2020) se propone entender el proceso actual usado en la administración del talento en la educación superior de Australia examinando la política aplicada a este sector en términos del proceso de la administración del talento. En términos cualitativos se exploran los efectos de la retención del talento, el desarrollo de talento y la atracción del talento en este contexto; y en relación a los resultados cualitativos se prueba el nivel de importancia que tienen los tres procesos anteriores en la educación superior.

Nzozzo et al. (2020) realizó un estudio cualitativo para definir cuáles son los factores sustanciales en la adopción de estrategias de gestión del talento con intervenciones de bienestar. Los resultados mostraron que el entorno organizacional tiene un efecto sumamente importante en este proceso de adopción

de estrategias, y el factor de éxito crítico que se identificó fue el establecimiento de una cultura organizacional que considere el talento y bienestar.

Malik et al. (2022) explora el rol que cumple la equidad percibida y a su vez examina teóricamente el proceso por el cual estos programas de la gestión del talento impactan en los resultados de los empleados. Basados en la revisión documental, argumentan que, dentro de la gestión del talento inclusiva y exclusiva, la equidad que se percibe es un recurso sumamente valioso que incide en la motivación de los trabajadores y, por tanto, genera resultados favorables.

Chaudhary (2021) estudia el atractivo organizacional como un medio por el cual se puede adoptar prácticas de gestión de recursos humanos verdes, que influye en las decisiones de potenciales empleados. Para lo cual se plantea un modelo que relaciona el atractivo organizacional con esta práctica de gestión de recursos humanos, obteniendo que existe un  $\beta=0.320$  con un nivel de significancia al 1%.

Luna et al. (2020) en su investigación analizan el impacto de la gestión del talento en el desempeño de los servicios y el rol mediador del compromiso organizacional efectivo. Los resultados indican que el compromiso organizacional es una variable mediadora integra entre la gestión del talento y el desempeño que se registra en los servicios. Se estimó un  $\beta=0.760$  entre la gestión del talento y el compromiso organizacional, y  $\beta=0.915$  entre este último y el desempeño de los servicios. Ambos coeficientes son significativos al 0.1%.

Dzimhiri et al. (2022) tuvo como finalidad investigar la relación que existe entre la gestión del talento y la satisfacción laboral, el comportamiento innovador, el compromiso laboral y la orientación profesional entre las enfermeras del hospital público de Malawi. De acuerdo a las estimaciones realizadas se determinó que existe una relación fuerte entre la gestión del talento y la satisfacción laboral ( $r = 0,501$ ,  $p < 0,001$ ).

Coculova et al. (2021) estudio el efecto en las empresas de la implementación de prácticas innovadoras en la gestión del talento humano, tales como la incorporación, el desarrollo y la retención de empleados talentosos. Para verificar dicha situación se recopiló la información de empresas que aplicaron dichas acciones y se compararon con las que no, se usó el test U Mann-Whitney a un nivel



de significancia del 5%, confirmándose diferencias significativas entre las empresas que implementaron dichas prácticas y las que no.

Castro et al. (2020) se planteó como objetivo elaborar un diseño de modelo de gestión de talento humano para el Banco Solidario, desarrollando una encuesta para el recojo de información y por consiguiente realizar una investigación descriptiva. Los resultados muestran que las principales causas de rotación del personal se agrupan en tres: causas organizacionales, causas motivacionales, causas clima laboral.

Narayanan et al. (2021) buscó analizar la gestión del talento como una práctica sustancial en la gestión de los recursos humanos durante la pandemia del COVID-19. Para ello, se planteó estudiar la existencia de una relación entre el proceso de reclutamiento y selección del talento y el cambio de gestión del talento durante el 2020. Confirmando dicha conexión entre ambas variables, por medio del coeficiente de correlación de Pearson 0.507, un Kendall's tau-b de 0.430 y un Kendall's tau-c de 0.396 y significativamente estadístico para todos los casos.

Tlairs (2021) realiza un estudio con metodología interpretativa cualitativa, para lo cual hace uso de entrevistas semiestructuradas en profundidad con representantes de las áreas de recursos humanos. Los resultados identificaron variaciones entre las respuestas, en la percepción que el talento es algo exclusivo y por tanto influye en la administración del talento de las organizaciones; consecuentemente, en la realización del reclutamiento, capacitación, evaluación y retención del talento.

Kuntonbutr et al. (2019) estudia el efecto que tiene la gestión del talento humano en la satisfacción del cliente, llegando a concluir que los esfuerzos de las organizaciones por mejorar la gestión del talento generarán mejoras en la satisfacción de los clientes por medio de los efectos positivos en el compromiso laboral de los colaboradores y por los comportamientos de la ciudadanía.

Durai et al. (2022) que se planteó comprender las prácticas de gestión del talento presente en las Start-up en India con ayuda de una encuesta que realizó a los trabajadores de empresas emergentes. Los resultados que obtiene señalan que no existe alguna relación entre el perfil demográfico de los trabajadores que

empezaron a trabajar en la fundación de la empresa, con el compromiso de la organización y la percepción del talento humano del mismo.

Con relación a la variable desempeño laboral, según Chiavenato (2009) se refiere a las actividades que se vienen realizando, por consiguiente a las metas y objetivos que se deben alcanzar, simultáneamente a las habilidades aportadas y por tanto al potencial de desarrollo; lo que contribuye al desarrollo de las organizaciones. En este sentido, se nota la importancia que tiene el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, y el desempeño de la tarea en si misma para el autor antes mencionado. Los cuales vienen a ser las dimensiones de la variable.

La primera dimensión que es el trabajo en equipo de acuerdo a Robbins et al. (2009) se implementa para realizar tareas complejas que requieren varias perspectivas al momento de realizarlas, asimismo, también cuando existe una alta interdependencia en las tareas llegando a considerar que el éxito del conjunto depende del éxito de cada uno, y a su vez, el éxito de uno depende del éxito de los demás. En este sentido los indicadores de esta dimensión son: comunicación entre quienes conforman el equipo de trabajo, referido a la interdependencia que se mencionó líneas arriba; cooperación para sacar adelante los trabajo, relacionado al mismo aspecto anterior; colaboración entre los integrantes, puesto que éxito de uno depende de los demás; y relaciones laborales empáticas para incrementar la productividad por medio de un ambiente amical.

La segunda dimensión referida a la satisfacción laboral, de acuerdo a Chiavenato (2009) aborda aspectos propios de las personas que realizan el trabajo porque es la actividad que mayor tiempo consume, y por lo tanto ellos deben sentir que las actividades que desarrollan están de acuerdo a sus competencias y que son tratadas con equidad. Los indicadores de esta dimensión son los siguientes: reconocimiento por parte de la dirección, respecto a la importancia de las actividades realizadas para la organización; remuneración, porque el trabajo que se realiza es recompensado por medio de una cierta cantidad de dinero; participación en la toma de decisiones, vinculado principalmente a la valoración que sienten los trabajadores de las opiniones que realizan en la organización donde trabajan; y oportunidades de mejora laboral dentro de la institución, abarca temas como una carrera profesional que puede seguir dentro de la organización.

La tercera dimensión sobre el desempeño de la tarea, el cual según Robbins et al. (2009) se refiere al cumplimiento de los objetivos trazados en el trabajo, al cumplimiento de las funciones laborales y por consiguiente el logro de las metas e indicadores planteados. En este sentido, los indicadores de esta dimensión son los siguientes: cumplimiento de objetivos en el trabajo, vinculado a la realización oportuna de las tareas planteadas en esa actividad; cumplimiento de las funciones laborales, relacionado a las funciones propias del puesto de trabajo; y el cumplimiento de metas e indicadores de salud, es decir si las tareas realizadas por el trabajador responden a los objetivos previstos por la clínica.

Los artículos indexados sobre la variable desempeño laboral, se exponen a continuación: Bińkowska et al. (2020) se plantea como objetivo analizar la influencia que tiene el constructo sobre las capacidades dinámicas de los empleados con relación al desempeño laboral; confirmando que el ajuste persona-puesto (0.334 y significativo), la motivación laboral (0.099 y significativo), la satisfacción laboral (0.069 y significativo) y el compromiso laboral (0.057 y significativo) son mediadores entre las capacidades dinámicas y el desempeño laboral.

Heidemeier et al. (2019) busca determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral, obteniendo que los trabajadores con autopercepciones demasiado negativas o demasiado positivas de sus labores obtenían menor satisfacción de sus trabajos. En este sentido se estimó un coeficiente de Pearson de -0.15 significativo al 1% entre la satisfacción laboral y las emociones temerosas y la decepción que pudiera sentir el trabajador.

Kumari et al. (2021) estudia el efecto de la motivación y las recompensas en el desempeño laboral por medio de la satisfacción laboral. Se obtuvo que la recompensa y la motivación influyen significativamente en el desempeño de los empleados. En ese sentido, observamos que las motivaciones ( $\beta=0.29$  y  $p=0.12$ ) y las recompensas ( $\beta=0.23$  y  $p=0.19$ ) tienen efectos positivos y significativos en el desempeño laboral de las personas.

Ismail et al. (2019) se propuso estudiar el efecto de los valores personales en el desempeño y la satisfacción laboral. Hallando que ciertos tipos de valores tenían

relación con diferentes resultados. En ese sentido, el desempeño laboral es afectado por la sensación de logro en las finanzas ( $\beta=0.383$  y  $p=0.006$ ); por la sensación de seguridad ( $\beta=0.446$  y  $p=0.000$ ), seguridad ( $\beta=0.385$  y  $p=0.000$ ) y por la emoción ( $\beta=0.457$  y  $p=0.000$ ) en las tareas de contabilidad; y por último, la sensación de autorrealización ( $\beta=-0.631$  y  $p=0.037$ ) y el sentirse muy respetado ( $\beta=-0.293$  y  $p=0.039$ ) tienen efectos en el desempeño laboral.

Zhang et al. (2021) se plantea estudiar el efecto generado en el desempeño laboral del job crafting, comprendiendo dicho término como la práctica de volver apasionante el trabajo que uno realiza, sea cual fuera la actividad. En este sentido, la relación que se obtuvo entre job crafting y el desempeño laboral fue de  $\beta=0.804$  y  $p=0.001$ .

Abendroth et al. (2022) abordó el estudio de los efectos que se generan por los diferentes tipos de movilidad laboral (viajeros de larga distancia, pernoctadores, móviles residenciales, y multi-móviles) en el desempeño laboral; los resultados se muestran en el Anexo 10. En síntesis, concluye que no todos los tipos de movilidad laboral constituyen impedimentos y generan estrés fuera de la organización. Mas bien, es la percepción que se tiene de la desventaja que se cree generara, y la evaluación en general lo que provoca los diferentes tipos de efectos en el desempeño laboral.

Nguyen et al. (2019) indagó acerca de los efectos generados por la inclusión del liderazgo inclusivo dentro de procesos que involucran a los trabajadores. En ese sentido, se demostró la presencia efectos provocados por esta inclusión en el proceso de adecuación persona y trabajo ( $\beta=0.705$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ), en el bienestar de los trabajadores ( $\beta=0.601$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ) y en el comportamiento innovador ( $\beta=0.558$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ) presente en la organización.

Nauman et al. (2021) investigo sobre la influencia genera las capacitaciones en la satisfacción laboral presente en las organizaciones, a través del compromiso y el desempeño de los empleados. Obteniendo como resultado que los esfuerzos de formación laboral ( $\beta=0.46$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ) presentes, muestra un vínculo indirecto con el grado de satisfacción laboral y son mediados por el desempeño laboral ( $\beta=0.40$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ) y el compromiso afectivo ( $\beta=0.18$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ ).

Chatterjee et al. (2021) estudio la influencia que puede tener las actividades de tutoría en el desempeño laboral de los jóvenes en la India. Donde encontraron los siguientes resultados: tutoría y rendimiento contextual autoevaluado con  $\beta=0.39$  y  $p = 0,000$ ; y tutoría y desempeño de tareas autoevaluadas  $\beta=0.37$  y  $p = 0,000$ .

Yen et al. (2020) realizó un documento donde vislumbró que un proceso de vinculación del capital social presente en la organización tiene mayor impacto que unir el capital social para la interacción entre compañeros por las redes sociales, en el desempeño laboral. En ese sentido, el efecto del capital social puente sobre el desempeño laboral es  $\beta=0.316$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ , y para el caso del capital social de vinculación dichos efectos fueron de  $\beta=0.497$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ .

Wang et al. (2020) exploró los efectos de la ausencia de un comportamiento civilizado y respetuoso entre los clientes y el trabajador, y también entre trabajadores de una organización sobre el compromiso y el desempeño laboral. En ese sentido demostró que:

- La descortesía entre compañeros de trabajo afecto el compromiso laboral en  $\beta=-0.553$  y  $p\text{-valor} < 0,05$ .
- La descortesía de los clientes afecto el compromiso laboral en  $\beta=-0.404$  y  $p\text{-valor} < 0,05$ .
- La descortesía entre compañeros de trabajo afecto el desempeño laboral en  $\beta=-0.608$  y  $p\text{-valor} < 0,05$ .
- La descortesía de los clientes afecta el desempeño laboral en  $\beta=-0.166$  y  $p\text{-valor} < 0,05$ .

García et al. (2021) elaboran un documento donde evalúan la relación que existe entre (lo que llaman) estresores y la satisfacción laboral; dichos estresores los agrupa en preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y por último estrés por el rol docente dentro de la educación básica en el sistema educativo de México. Su resultado indica que la insatisfacción es generada por todos los estresores antes mencionados. En este entender, las preocupaciones profesionales que indican el grado de insatisfacción laboral están relacionados al estrés del rol ( $r = 0.685$  y  $p = 0.000$ ), a la supervisión ( $r = 0.366$  y  $p = 0.002$ ) y a la falta de reconocimiento profesional ( $r = 0.770$  y  $p = 0.000$ ).

Chun et al. (2019) en esta investigación analiza la influencia que existe entre la satisfacción laboral con el desempeño organizacional usando los datos de panel existentes acerca de las instituciones educativas de Corea. Llego a concluir que probablemente la satisfacción organizacional ( $\beta=0.14$  y  $p\text{-valor} < 0,01$ ) de los docentes influya positivamente en los resultados de las pruebas estandarizadas que rinden los estudiantes, a su vez, su satisfacción laboral se relacionaría negativamente con él ( $\beta=-0.19$  y  $p\text{-valor} < 0,01$ ).

Huang et al. (2021) indagó sobre el mecanismo que funciona luego del compromiso sindical para influir en el desempeño laboral en China. Demostró que existe una relación positiva entre los compromisos asumidos por el sindicato y la participación de los trabajadores, así como con el desempeño laboral. Asimismo, los trabajadores son intermediarios entre el compromiso sindical y la participación de los empleados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

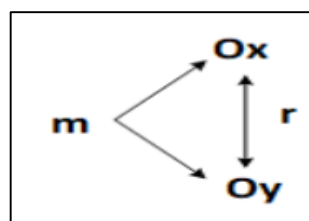
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio que presentamos tiene un enfoque cuantitativo puesto que se utiliza la recopilación de datos los cuales son medidos numéricamente, los que posteriormente serán analizados estadísticamente para instaurar patrones de comportamiento y experimentar teorías, tal como lo mencionan Hernández et al. (2014). Asimismo, de acuerdo a Vara-Horna (2012) la investigación básica es un tipo de investigación que se enfoca en el estudio de la relación que hay entre variables, para el estudio que estamos realizando es del tipo básica porque venimos estudiando la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral presente en la Clínica Mac Salud Cusco.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, este estudio se enmarca dentro del diseño no experimental el cual, de acuerdo a Hernández et al. (2014) es realizado sin manipulación de las variables, dejando que se desarrollen en su entorno natural para luego ser analizadas por medio de herramientas estadísticas, además, se observará el fenómeno en su medio natural y nos aproximaremos a él por medio de la recolección de datos, tal como se planteó líneas arriba. Por otra parte, el presente estudio es del tipo correlacional donde, revelaremos el grado de significancia existente entre dos o más variables medidos a través de indicadores. Así, en este estudio se tiene como variables “Gestión de Talento Humano” y “Desempeño Laboral”. Asimismo, dado que la recolección de los datos será el 2022 este trabajo constituye uno de corte transversal.

El diseño correlacional de la investigación se muestra gráficamente con la siguiente imagen:



Donde:

m: colaboradores de la Clínica Mac Salud

Ox: Gestión del Talento Humano

Oy: Desempeño laboral

r: Relación estadística entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Siguiendo la definición realizada por Hernández et al. (2014) las variables son una propiedad que puede fluctuar y tiene la característica de ser medibles, así como poder observarse (p. 105), puesto que el presente trabajo es de naturaleza cuantitativa, se definió como variables de estudio a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

#### **Variable: Gestión del talento humano**

**Definición conceptual:** De acuerdo a Vallejo (2016) la gestión del talento humano busca el desarrollo y participación del capital humano, mejorando las habilidades de todos los que trabajan en la organización.

**Definición operacional:** El proceso de la gestión del talento humano comprende dimensiones como el reclutamiento de trabajadores, el desarrollo de personas, y las acciones de motivación e incentivos para los trabajadores de la clínica Mac Salud Cusco.

**Indicadores:** el proceso de investigación se realizó en base a los siguientes indicadores: convocatoria en medios de difusión, entrevista, inducción, identificación de las necesidades de capacitación, acciones de capacitación, programa de desarrollo profesional, sistemas de remuneraciones, programa de incentivos, prestaciones sociales, compensación, seguridad en el trabajo, oportunidad de desarrollo

**Escala de medición:** De acuerdo a Hernández et al. (2014) la escala de Likert es un instrumento de medición donde se presenta afirmaciones para que el encuestado reaccione a cada una de ellas, valorándolo al elegir uno de las 5 categorías de la escala (p. 238). Por lo que, los indicadores serán medidos por



medio de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo escala de Likert.

### **Variable: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** según Chiavenato (2009) es la evaluación progresiva del desempeño de cada persona en función de las actividades que ha realizado, las metas y objetivos alcanzados, las habilidades aportadas y su potencial de desarrollo, y cómo contribuye a las organizaciones.

**Definición operacional:** El desempeño laboral comprende las dimensiones de trabajo en equipo, la satisfacción laboral, y el desempeño de la tarea que se realiza en la clínica Mac Salud Cusco.

**Indicadores:** el proceso de investigación se realizó en base a los siguientes indicadores: comunicación entre quienes conforman el equipo de trabajo, cooperación para sacar adelante los trabajos, colaboración entre los integrantes, relaciones laborales de empatía, reconocimiento por parte de la dirección, remuneración, participación en la toma de decisiones, oportunidades de mejora laboral dentro de la institución, cumplimiento de objetivos en el trabajo, cumplimiento de funciones laborales, cumplimiento de metas e indicadores de salud.

**Escala de medición:** De acuerdo a Hernández et al. (2014) la escala de Likert es un instrumento de medición donde se presenta afirmaciones para que el encuestado reaccione a cada una de ellas, valorándolo al elegir uno de las 5 categorías de la escala. Por lo que, los indicadores serán medidos por medio de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo escala de Likert.

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

### **3.3.1. Población**

Siguiendo la definición de población realizada por Vara-Horna (2012) que indica se constituye por el grupo de individuos u objetos que poseen algunas propiedades en común y se encuentran ubicados dentro de un espacio y, asimismo, varían en el tiempo. La población de estudio para este documento es el total de colaboradores

que existen en la clínica Mac Salud de la ciudad de Cusco, siendo la suma de N=178 personas.

**Tabla 1**

*Cantidad total de personas que laboran en la clínica*

Área	Cantidad	%
Administrativa	37	21%
Mantenimiento	19	11%
Asistencial	88	49%
Farmacia	8	4%
Laboratorio	16	9%
Jefatura	10	6%
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Criterios de inclusión:** se incluyeron en la población a todos los colaboradores, de todas las áreas de la Clínica Mac Salud Cusco.

**Criterios de exclusión:** se excluyeron a los colaboradores que al momento de realizarse la investigación estuvieran de vacaciones o con permiso en el momento del recojo de información.

### 3.3.2. Muestra

Por lo tanto, para este trabajo la muestra es obtenida por el muestreo probabilístico estratificado tal como mencionamos, dado que el número de personas que laboran en la clínica son numerosos. Por lo tanto, la muestra a encuestar es obtenido usando la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Total de la población

Z = 1,96 al cuadrado

p = proporción esperada (5%)

q = 1-p (95%)

d = precisión (5%)

Por lo tanto, aplicando la fórmula para la obtención de la muestra obtenemos la siguiente cantidad:

$$n = \frac{178 * 1,96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2 * (178 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95}$$
$$n = 52$$

Por lo que, la muestra será distribuida de acuerdo a las áreas que cuenta la Clínica Mac Salud mostrándose en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Muestra por áreas*

Área	%	Muestra
Administrativa	21%	11
Mantenimiento	11%	6
Asistencial	49%	26
Farmacia	4%	2
Laboratorio	9%	5
Jefatura	6%	3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>

Fuente: Elaboración propia

### **3.3.3. Muestreo**

En la investigación se utiliza el muestreo probabilístico estratificado. Es así, que según Cortés Cortés & Iglesias León (2004) una muestra por conglomerados o racimos forman parte de la población, y son internamente diversos y lo más interdependientes posible.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Dado que el trabajo se planteó como objetivo probar si existe alguna correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, se requerirá realizar una investigación documental y la elaboración de un cuestionario para el recojo de la información, el cual tal como menciona Hernández et al. (2014) Se hace uso del instrumento del cuestionario, es un grupo de preguntas relacionadas a las variables del problema que se viene estudiando, puesto que deben ser congruentes con las hipótesis que se plantearon en la investigación (p. 217). Por lo que, para responder al propósito de la presente investigación fue vital el recojo de la información de los colaboradores de la Clínica, de sus percepciones, opiniones o valoraciones que serán medidas en la escala de Likert.

Asimismo, también se usó la técnica de la entrevista, que de acuerdo a Bernal (2010) es un proceso de recojo de información directa entre el entrevistado y el entrevistador, que responde a preguntas previamente planteadas por el entrevistador sobre las dimensiones de las variables que se viene estudiando. Su instrumento respectivo lo constituye la guía de entrevista.

Por lo tanto, se diseñaron dos cuestionarios para realizar este recojo de datos, por un lado, un cuestionario que mide la “Gestión del Talento Humano” con 13 ítems y un segundo cuestionario usado para la medición del “Desempeño Laboral” percibido por las personas que trabajan en la clínica, con 20 ítems.

#### **Validez**

Siguiendo la definición que plantea Hernández et al. (2014) la validez se refiere al grado o nivel en que un instrumento de investigación logra medir realmente la variable que se plantea realizar la medición (p. 200), para el presente caso, se realizó la validez de los instrumentos por medio del juicio de expertos, 2 especialistas temáticos y un tercer especialista en metodología. En tal sentido, se validaron los instrumentos diseñados para cada una de las variables, los cuales se encuentra en el anexo 04, y su correspondiente resumen en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Resultados sobre juicio de expertos para los instrumentos*

<b>Expertos</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>	<b>Validador</b>
Dr. Luis Enrique Dios Zarate	Aplicable	Temático
Dr. Mariño Loaiza Ruben Tito	Aplicable	Temático
Dr. Miguel Ángel Pazos Almeyda	Aplicable	Metodológico

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento, tal como indica Hernández et al. (2014) se refiere al grado en que el instrumento de investigación muestre los mismos resultados, si es aplicado varias veces al mismo individuo (p. 200), por lo que se hizo uso del Alfa de Cronbach para determinar este nivel de confiabilidad. Para calcular este indicador se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de la clínica y obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach: gestión del talento humano*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.8401	20

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Con ayuda de la prueba piloto se calculó el alfa de Cronbach resultando 0.84 que indica una fuerte confiabilidad en el proceso de cuantificar la variable gestión del talento humano.

**Tabla 5***Alfa de Cronbach: desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8824	20

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* De acuerdo a los resultados obtenidos por la prueba piloto de los instrumentos, se estimó el alfa de Cronbach en 0.88 que indica una fuerte confiabilidad en los resultados que se muestran para la variable desempeño laboral.

**Tabla 6***Escala del alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Nivel
$\alpha > .9$	Excelente
$\alpha > .8$	Bueno
$\alpha > .7$	Aceptable
$\alpha > .6$	Cuestionable
$\alpha > .5$	Pobre
$\alpha < .5$	Inaceptable

Fuente: (George &amp; Mallery, 2020, pág. 244)

**3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo y la implementación del presente estudio, se realizó en primer lugar la revisión de la literatura especializada referida a la problemática que pretendemos estudiar, con lo cual se planteó el problema de investigación y asimismo, construyo el marco teórico; en segundo lugar de acuerdo a los objetivos de la investigación elegimos el tipo y diseño del estudio, determinando también la población a estudiar, estimando la muestra de quienes vamos a recoger la información, diseñando los cuestionaros que se aplicaron; y en tercer lugar se realizó las coordinaciones necesarias con la clínica Mac Salud de la ciudad de Cusco con el propósito de obtener la autorización para aplicar los instrumentos de investigación que diseñamos anteriormente. Por último, se aplicaron métodos

estadísticos relacionados al estudio de correlaciones, así como el uso de tablas y figuras para la presentación de los resultados hallados, asimismo también, se procedió a interpretar y comentar los resultados que se tienen, obteniendo conclusiones y recomendaciones.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la clínica fueron analizados con el uso del programa Excel para la base de datos y posteriormente su estudio se realizó con el software estadístico IBM SPSS. Asimismo, también usamos las pruebas de hipótesis respectivas para determinar las relaciones entre las variables que planteamos anteriormente para el estudio.

Por lo que usaremos el método de Pearson ( $r_{xy}$ ) para demostrar la existencia de una correlación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral que existe en la clínica Mac Salud.

Para determinar si la existencia de la correlación es significativa entre las variables, usaremos la prueba “t” Student ( $t_{cal}$ ) para determinar la significancia estadística de dicha correlación.

$$r_{xy} = \frac{\frac{\Sigma xy}{n} - \bar{x}\bar{y}}{S_x S_y} ; t_{cal} = \frac{r_{xy}}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{n-2}}}$$

Para el análisis de los datos también se usará métodos pertenecientes a la estadística descriptiva e inferencial. Siendo la parte descriptiva de suma importancia, que en términos de Rivas (2017) tiene vital importancia porque se requiere describir y caracterizar a la unidad de estudio, a pesar que anteriormente ya se hayan realizado trabajos descriptivos, puesto que tanto personas como organizaciones tienden a cambiar con el transcurrir del tiempo generando la obligatoriedad de que existe la sección del análisis descriptivo. Por su parte, la estadística inferencial según Hernández (2018) se aplica para obtener generalizaciones desde la muestra hacia la población, utilizado para estimar parámetros y realizar pruebas de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el documento se solicitó una autorización a la Clínica Mac Salud para la recopilación de información que fueron utilizados de manera responsable, y asimismo solicitamos permiso para la ejecución de los instrumentos de investigación, además en todo momento mantuvimos una actitud respetuosa a los principios de la organización y no se vulneró los derechos de los autores. Asimismo, se siguió la “Guía de elaboración de Productos de Investigación para Fin de Programa” aprobado el año 2022, además al emplear las citas de diversos autores para elaborar las definiciones y los fundamentos teóricos se realizó según las Normas APA 7ma edición y por último también el uso del Turnitin.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

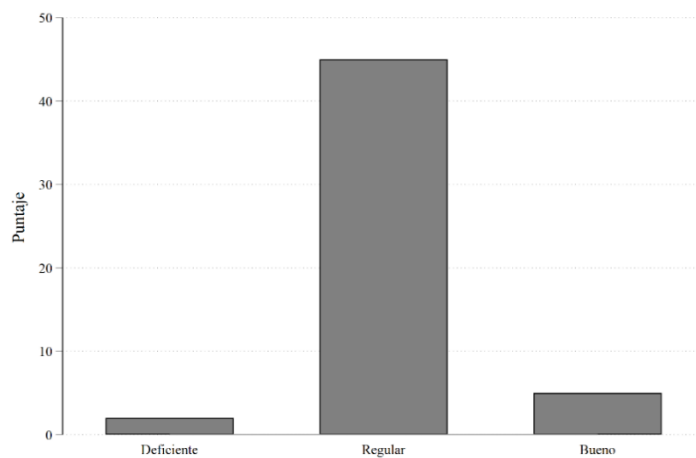
**Tabla 7**

*Frecuencias de la gestión del talento humano*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [13 - 30]	2	3.85	3.85
Regular [31 - 48]	45	86.54	90.38
Bueno [49 - 65]	5	9.62	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 1**

*Gráfico de la gestión del talento humano*



*Nota.* Se nota que el 86.54% de los colaboradores de la clínica ubican a la gestión del talento humano en el nivel regular, opinión que de acuerdo a los resultados parecer ser el más extendido entre los trabajadores de la clínica. Por otra parte, solo el 3.85% de los colaboradores consideran la gestión del talento humano se ubica en un nivel deficiente, lo que indica, al menos el no rechazo de las practicas relacionadas al talento humano. Otro aspecto importante a señalar es que el 9.62% señala como buena la gestión del talento humano.

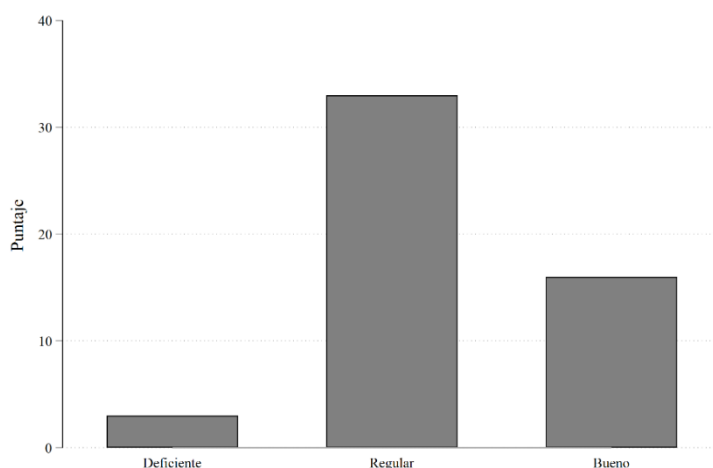
**Tabla 8**

*Frecuencias de la dimensión reclutamiento de trabajadores*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [4-9.3]	3	5.77	5.77
Regular [9.4-14.6]	33	63.46	69.23
Bueno [14.7-20]	16	30.77	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 2**

*Gráfico de la dimensión reclutamiento de trabajadores*



*Nota.* De acuerdo a los resultados de la encuesta, se observó que el 63.46% de los trabajadores de la clínica califican como regular las acciones realizadas por la organización respecto al reclutamiento de trabajadores. Por otra parte, el 30.77% indican como bueno las acciones realizadas en este aspecto. Un aspecto importante a notar, es que el 5.77% de los trabajadores evalúan como deficientes las acciones de reclutamiento de trabajadores.

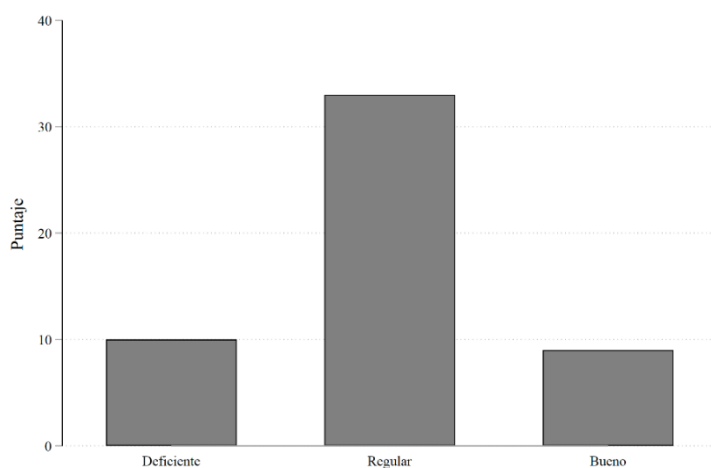
**Tabla 9**

*Frecuencias de la dimensión desarrollo de personas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [3 - 7]	10	19.23	19.23
Regular [8 - 11]	33	63.46	82.69
Bueno [9 - 15]	9	17.31	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 3**

*Gráfico de la dimensión desarrollo de personas*



*Nota.* En esta dimensión, el 63.46% de los colaboradores califican como regular las acciones desarrolladas en el aspecto del desarrollo de personas. Por otra parte, el 19.23% y 17.31% califican como deficiente y bueno respectivamente. Un aspecto a notar, es que estas dos últimas calificaciones representan casi la misma magnitud con respecto al total de las encuestas.

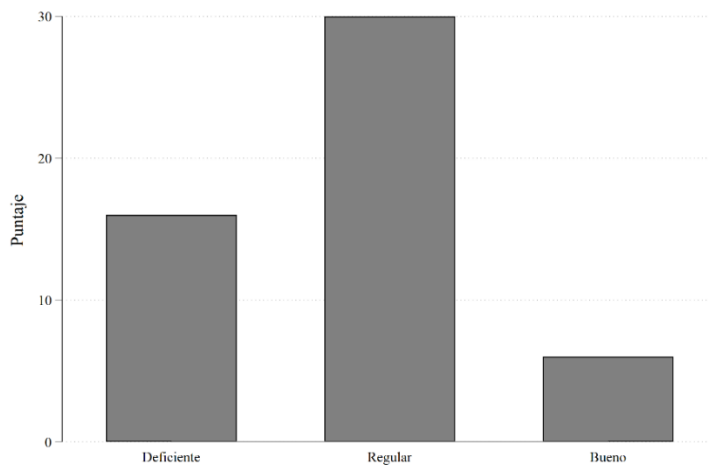
**Tabla 10**

*Frecuencias de la dimensión motivaciones e incentivos a las personas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [6 - 14]	16	30.77	30.77
Regular [15 - 22]	30	57.69	88.46
Bueno [23 - 30]	6	11.54	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 4**

*Gráfico de la dimensión motivaciones e incentivos a las personas*



*Nota.* De acuerdo a la tabla anterior, se observa que el 57.69% se ubican en calificar de manera regular las acciones que se realizan en la organización respecto a las motivaciones e incentivos a las personas. Por otra parte, algo importante es que el 30.77% de las personas indican como deficiente lo que se realiza en esta dimensión, simultáneamente el 11.54% califican como bueno lo realizado por la clínica.

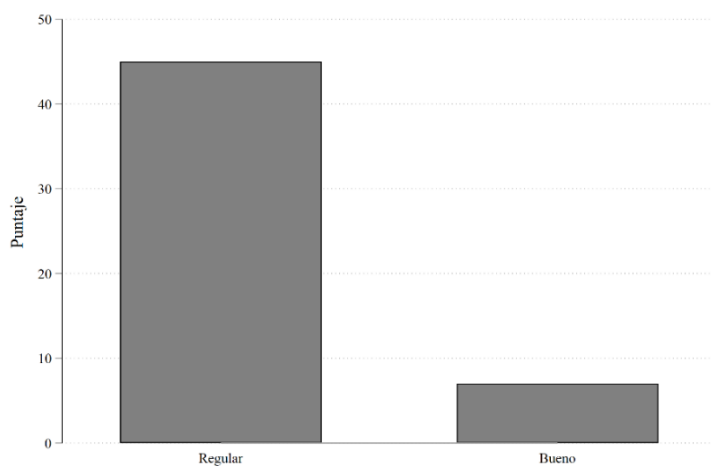
**Tabla 11:**

*Frecuencias del desempeño laboral*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Regular [47 - 73]	45	86.54	86.54
Bueno [74 - 100]	7	13.46	100
Total	52	100	

**Figura 5**

*Gráfico del desempeño laboral*



*Nota.* Un aspecto importante a señalar, es que ninguno de los cuestionarios aplicados obtuvo puntajes que califican el desempeño laboral realizado como deficiente. Por otra parte, el 86.54% de las personas califican el desempeño laboral como regular, siendo el nivel que reúne el grueso de las encuestas. Asimismo, el 13.46% valoran como bueno el desempeño laboral registrado. Lo que muestra que el desempeño laboral se encuentra principalmente en el nivel regular.

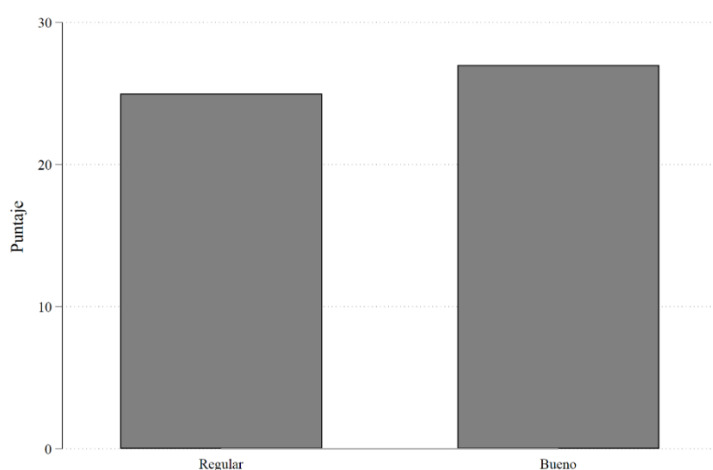
**Tabla 12**

*Frecuencias de la dimensión trabajo en equipo*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Regular [16.3 - 25.6]	25	48.08	48.08
Bueno [26 - 35]	27	51.92	100
Total	52	100	

**Figura 6**

*Gráfico de la dimensión trabajo en equipo*



*Nota.* Donde, el 51.92% de las personas califican como bueno el trabajo en equipo realizado por la clínica, y el 48.08% lo identifican como regular. En este resultado, se observa que ninguno de los colaboradores valora como deficiente el trabajo en equipo realizado. Lo que indica la existencia de una cultura de trabajo en equipo idóneo que contribuye a los resultados buenos del desempeño laboral registrado. Estos hallazgos a nivel de datos verifican la existencia de una cultura de apoyo y trabajo en equipo que se desarrolló durante muchos años en la clínica.

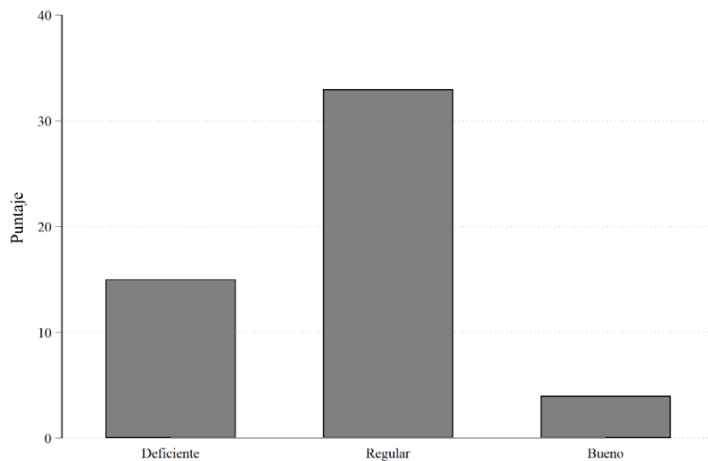
**Tabla 13**

*Frecuencias de la dimensión satisfacción laboral*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [10 - 23.33]	15	28.85	28.85
Regular [24 - 36.66]	33	63.46	92.31
Bueno [37 - 50]	4	7.69	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 7**

*Gráfico de la dimensión satisfacción laboral*



*Nota.* Donde el 63.46% de los trabajadores califica como regular la satisfacción laboral que percibe, seguidamente se nota que el 28.85% de los mismos indican como deficiente su percepción respecto a la satisfacción laboral. Y por último solo el 7.69% menciona como buena la satisfacción laboral que aprecian en la organización. Es importante notar que la mayoría de los trabajadores de la organización con respecto a la satisfacción laboral se ubican entre lo regular y deficiente, probablemente los indicadores para esta dimensión tengan este comportamiento por los cambios que se realizaron durante el periodo de la pandemia de parte de la clínica.

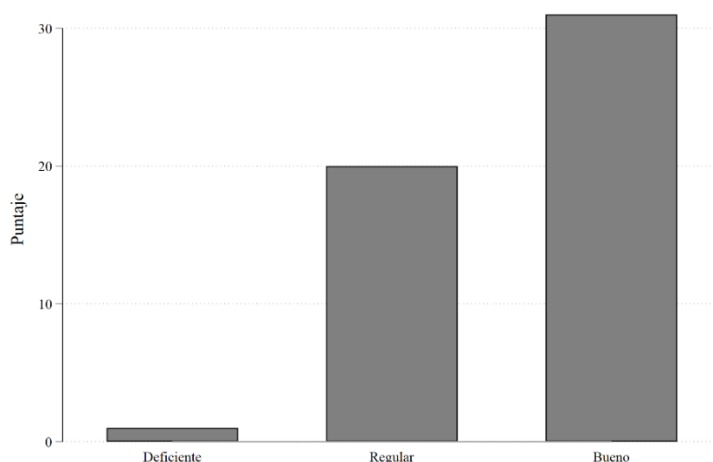
**Tabla 14**

*Frecuencias de la dimensión desempeño de la tarea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Deficiente [3 - 7]	1	1.92	1.92
Regular [8 - 11]	20	38.46	40.38
Bueno [12 - 15]	31	59.62	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Figura 8**

*Gráfico de la dimensión desempeño de la tarea*



*Nota.* Donde el 59.62% de los colaboradores califican su desempeño de las tareas como bueno, seguido por el 38.46% que lo ubican en un nivel regular; constituyendo el 98.08% de personas mencionan que el desempeño de las tareas que realizan no se ubica en una calificación deficiente. En este aspecto, debemos mencionar que el grueso de las personas declara tener un desempeño de regular a bueno.



## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

Variable	Obs	Curtosis	Oblicuidad	z	Prob>z
Reclutamiento de trabajadores	52	0.992	0.406	-1.929	0.973
Desarrollo de personas	52	0.994	0.304	-2.546	0.995
Motivaciones e incentivos a las personas	52	0.963	1.816	1.275	0.101
Trabajo en equipo	52	0.985	0.743	-0.635	0.737
Satisfacción laboral	52	0.992	0.376	-2.088	0.982
Desempeño de tareas	52	0.967	1.611	1.019	0.154

*Nota.* En la tabla 15 se observa los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde el valor de significancia para todos los casos es mayor a 0.05; asimismo también debemos mencionar que la cantidad de observaciones es mayor o igual a 30 registros. Con estos resultados demostramos la existencia de datos paramétricos y de distribución normal, y que el estadígrafo adecuado para realizar la prueba de hipótesis en este contexto será es el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov*

Variable	Kolgomorov - Smirnov	
	Coficiente	Sig.
Reclutamiento de trabajadores	0.1522	0.090
Desarrollo de personas	0.0925	0.411
Motivaciones e incentivos a las personas	0.0874	0.451
Trabajo en equipo	0.1206	0.220
Satisfacción laboral	0.0751	0.556
Desempeño de tareas	0.2176	0.007

*Nota.* En la tabla 16, se observa los resultados de la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov mostrándose que todos los casos que se presentan tienen distribución normal, siendo solo el desempeño de tareas que con esta prueba se

indica que no posee una distribución normal. Sin embargo, con ayuda del estimador Shapiro – Wilk se demostró que todos los casos presentan distribuciones normales y por lo tanto, se pueden estudiar por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

## Prueba de hipótesis

**Tabla 17**

*Niveles de correlación según el coeficiente de Pearson*

<b>r</b>	<b>Grado de correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández Sampieri y otros, 2014, pág. 305)

Este cuadro y los resultados de este estadístico ayudarán a determinar el grado de correlación entre las variables que estamos estudiando.

## Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que perciben los colaboradores de la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que perciben los colaboradores de la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

**Tabla 18**

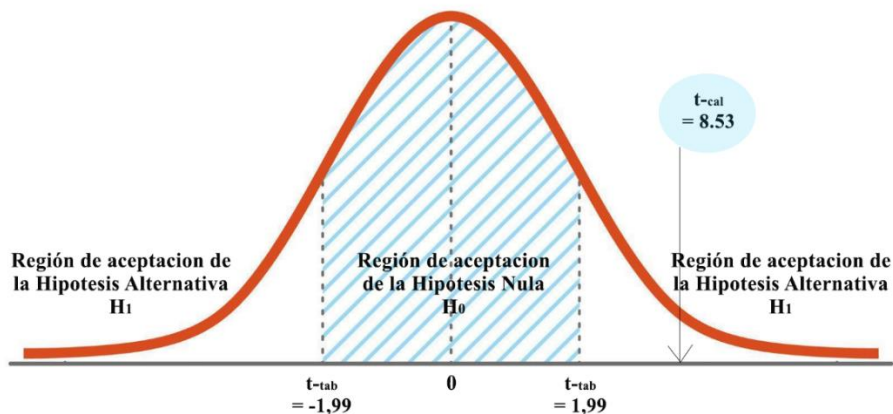
*Análisis de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

**$H_1$ : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que perciben los colaboradores de la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.**

Hipótesis estadísticas	Nivel de significancia ( $\alpha$ )/ Grados de libertad (gl)	Coefficiencia de correlación de Pearson ( $r_{xy}$ )	Prueba "t" Student ( $t_{cal}$ )
$H_0$ $r_{xy}=0$	$\alpha=0.05=5\%$ gl=51	$r_{xy}=0.77$	$t_{cal}= 8.53 >$ $t_{tab}=1.99$

**Figura 9**

*Curva de Gauss de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*



*Nota.* Donde observamos que el coeficiente de correlación es 0.77 que muestra una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, con ayuda del  $t_{cal}=8.53$  demostramos que este coeficiente es estadísticamente significativo en este caso. Con ello se acepta la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

H11: Existe relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

H10: No existe relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

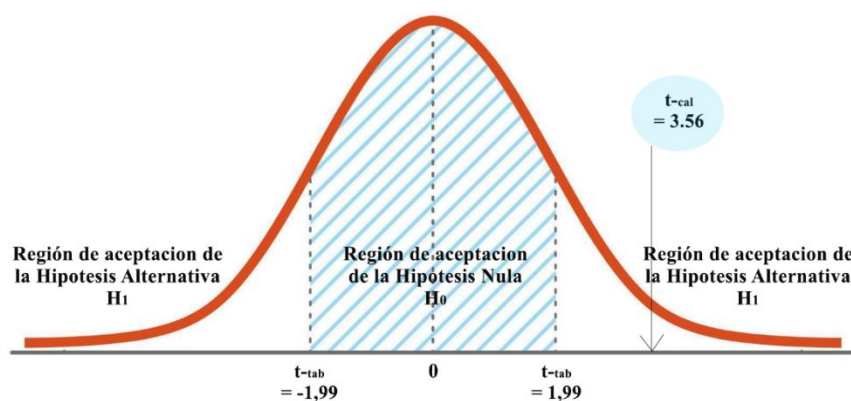
**Tabla 19**

*Análisis de correlación entre reclutamiento de trabajadores y desempeño laboral*

<b><math>H_1</math>: Existe una relación significativa entre el “reclutamiento de trabajadores” y el “desempeño laboral” en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.</b>			
<b>Hipótesis estadísticas</b>	<b>Nivel de significancia (<math>\alpha</math>)/ Grados de libertad (gl)</b>	<b>Coefficiencia de correlación de Pearson (<math>r_{xy}</math>)</b>	<b>Prueba "t" Student (<math>t_{cal}</math>)</b>
$H_0$	$\alpha=0.05=5\%$	$r_{xy}=0.45$	$t_{cal}= 3.56 >$ $t_{tab}=1.99$
$r_{xy}=0$	gl=51		

**Figura 10:**

*Curva de Gauss del reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral*



*Nota.* Donde observamos que el coeficiente de Pearson es  $r_{xy}=0.45$  ubicándose en el nivel de correlación positiva media entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral de la Clínica Mac Salud Cusco, asimismo notamos que también esta relación es estadísticamente significativa por medio de la prueba T-student donde calculamos un  $t_{cal}=3.56$  que es mayor al  $t_{tab}$ , rechazando la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H21: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

H20: No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

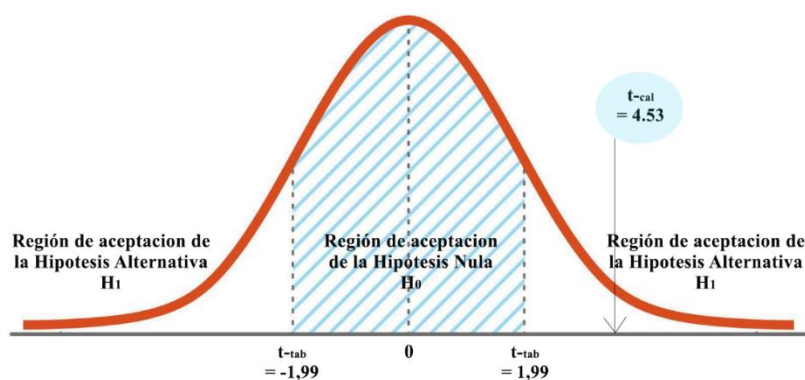
**Tabla 20:**

*Análisis de correlación entre desarrollo de personas y desempeño laboral*

<b><math>H_1</math>: Existe una relación significativa entre el “desarrollo de personas” y el “desempeño laboral” en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.</b>			
<b>Hipótesis estadísticas</b>	<b>Nivel de significancia (<math>\alpha</math>)/ Grados de libertad (gl)</b>	<b>Coefficiencia de correlación de Pearson (<math>r_{xy}</math>)</b>	<b>Prueba "t" Student (<math>t_{cal}</math>)</b>
$H_0$	$\alpha=0.05=5\%$	$r_{xy}=0.54$	$t_{cal}= 4.53 >$ $t_{tab}=1.99$
$r_{xy}=0$	gl=51		

**Figura 11**

*Curva de Gauss del desarrollo de personas y el desempeño laboral*



*Nota.* Para este caso, observamos que el coeficiente de Pearson es de  $r_{xy}=0.54$  mostrando una correlación positiva media entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica. Asimismo, se demuestra que esta relación es estadísticamente significativa por medio de la prueba T-student, dado que el  $t_{cal}=4.53$  es mayor al  $t_{tab}$ , rechazamos la hipótesis nula.

### Hipótesis específico 3

H31: Existe relación significativa entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

H30: No existe relación significativa entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.

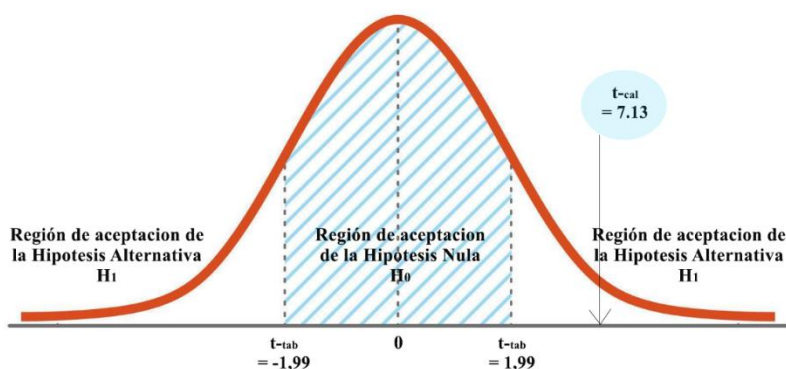
**Tabla 21**

*Análisis de correlación entre motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral*

<b><math>H_1</math>: Existe relación significativa entre las “motivaciones e incentivos en las personas” y el “desempeño laboral” en la Clínica Mac Salud Cusco, 2022.</b>			
<b>Hipótesis estadísticas</b>	<b>Nivel de significancia (<math>\alpha</math>)/ Grados de libertad (gl)</b>	<b>Coefficiencia de correlación de Pearson (<math>r_{xy}</math>)</b>	<b>Prueba "t" Student (<math>t_{cal}</math>)</b>
$H_0$ $r_{xy}=0$	$\alpha=0.05=5\%$ gl=51	$r_{xy}=0.71$	$t_{cal}= 7.13 >$ $t_{tab}=1.99$

**Figura 12**

*Curva de Gauss de las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral*



*Nota.* Con ayuda del cuadro, se confirma que el coeficiente de Pearson para este caso es de  $r_{xy}=0.71$  que muestra una correlación positiva considerable entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la clínica. Además, se demuestra que esta relación es estadísticamente significativa por

medio de la prueba T-student donde el  $t\text{-cal}=7.13$  es mayor al  $t\text{-tab}$  y aceptamos la hipótesis alternativa.

## V. DISCUSIÓN

Para desarrollar la discusión que corresponde a esta sección, se hará referencia a los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de investigación en la clínica Mac Salud Cusco. Con dicha información se procederá a realizar una comparación con los resultados obtenidos por los investigadores que citamos anteriormente, con el fin de armar una discusión que señale las coincidencias, similitudes y diferencias presentes.

De acuerdo al análisis descriptivo, se demostró que el 86.54% de los colaboradores de la clínica Mac Salud Cusco valoran la actual gestión del talento humano como regular, seguido del 9.62% que reconocen dicha gestión como buena, por último, tan solo el 3.85% mencionaron valorarlo como deficiente. Estos resultados, difieren con los encontrados por Meléndez (2019) quien identifica que el 38% de los encuestados señalan que siempre se invierte en la gestión de talento, seguido por el 17% que indican como frecuente dicho gasto, 29% como algunas veces, 11% como rara vez y 5% como nunca. Asimismo, Romero et al. (2019) encuentra que el 57.1% de los encuestados consideran la gestión del talento como regular, seguido por el 53.8% que lo califica como malo. Dicha situación, permite concluir sobre la importancia de conocer las características de las nuevas generaciones, con el propósito de adaptar la gestión del talento humano a las necesidades actuales del mercado laboral. En este sentido Malik et al. (2022) indaga en la importancia de la equidad dentro de la gestión del talento humano, afirmando que su implementación genera efectos favorables en los resultados de los trabajadores, por medio de la motivación que experimentan.

Con respecto al desempeño laboral, en la clínica Mac Salud Cusco se obtuvo que el 86.54% califican su desempeño laboral como regular y el 13.46% como bueno. Estos resultados son diferentes a los obtenidos por Torres et al. (2021), calificando el 44.8% como regular el desempeño laboral, seguido por el 36.0% que califica como deficiente y el 19.2% como bueno. Por otra parte, Ccami et al. (2020) encuentra en la Municipalidad Distrital de Ate, el 78% de encuestados indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su desempeño laboral y el 22% restante señalaron estar de acuerdo. La contrastación de dichos resultados, sugieren la existencia de oportunidades de mejora dentro de las organizaciones como la



clínica, por medio de la implementación de prácticas como el job crafting, que tal como fue concluido por Zhang et al. (2021) constituiría un medio para convertir el trabajo que se realiza, como algo apasionantes. Puesto que el desempeño laboral, está íntimamente vinculado a la satisfacción laboral que experimentan los colaboradores, y por consiguiente tienen un efecto en los resultados organizacionales que se registran.

Con respecto a la hipótesis general, para el caso de la clínica Mac Salud obtuvimos un coeficiente de correlación de Pearson del 0.77 que es positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un  $t\text{-cal} = 8.53$  mayor al  $t\text{-tab} = 1.99$  con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, por lo tanto demostramos la existencia de significancia estadística entre ambas variables; considerando que el teórico Vallejo (2016) menciona la importancia del capital humano que constituyen los colaboradores y lo fundamental que es potenciar sus competencias para construir espacios de diálogo entre colaboradores y la organización. Asimismo, Mullo (2020) en su tesis demuestra la existencia de la relación con el uso del coeficiente de correlación de Pearson de 0.408 con significancia estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral por medio de la estimulación laboral, quien basado en su teórico Pardo y Montoya (2019) quien mencionó que la gestión del talento humano considera al individuo que pertenece a una organización como un ser lleno de potencial, por lo que es importante desarrollar sus habilidades y destrezas. Por otra parte, coincide con los hallazgos de Meléndez (2019) que demostró la existencia de una relación positiva entre la gestión del talento humano y la generación de profesionales teniendo un coeficiente de correlación de 0.97 y  $p=0.000$ ; asimismo, Ccami (2020) arribo a resultados similares estimando un coeficiente de correlación de 0.899 y un  $p=0.000$  demostrando su significancia. En esta misma línea, Romero et al. (2019) usando una metodología experimental demuestra la existencia de la misma relación por medio del coeficiente de correlación de 0.812 y un nivel de significancia al 0.05. Llegándose a concluir que la gestión del talento humano constituye un factor sumamente importante para el desarrollo del desempeño laboral.

También Barkhuizen (2021) llega a la conclusión que existe un vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral por medio de la satisfacción laboral, llegando a estimar un coeficiente de correlación de 0.6427 y estadísticamente significativa. En este mismo sentido, Kwame et al. (2017) analiza los efectos de la gestión del talento en los empleados talentosos llegando a descubrir la presencia del mismo patrón que se mencionó, obteniendo una relación positiva ( $\beta = 0.677$ ) y significativa ( $p < 0.001$ ). Por su parte, Mohammed et al. (2020) con su estudio cualitativo donde analiza la administración del talento en la educación superior de Australia, comprueba lo sustancial que son aspectos como el desarrollo de talento, retención del talento, y la atracción de talento.

Por otra parte, Bieńkowska (2020) demuestra que aspectos como la motivación laboral ( $r = 0.099$  y significativo) y el compromiso laboral ( $r = 0.057$  y significativo) son vitales para desarrollar positivamente el desempeño laboral que se registra en una organización. Así también, Chaudhary (2021) encuentra que la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones genera un atractivo que influye en las decisiones de potenciales trabajadores, determinando la existencia de una relación  $\beta = 0.320$  con un p-valor menor al 0.01. Continuando Luna (2020) realiza una investigación que vincula la gestión del talento humano en el desempeño realizado por los servicios y el rol mediador en el compromiso organizacional efectivo, determinando que el compromiso organizacional se ubica entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; y que presenta una relación de  $\beta = 0.760$  y  $\beta = 0.915$  respectivamente. Siguiendo con la revisión de resultados, Dzimbiri (2022) investigó la relación presente entre la gestión del talento y la satisfacción laboral, considerando también el comportamiento innovador, el compromiso laboral y la orientación profesional presente entre las enfermeras del hospital de Malawi; llegando a la conclusión que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral se relacionan con un coeficiente de correlación positivo de  $r = 0,501$ , y significancia estadística ( $p < 0,001$ )

Los resultados para la primera hipótesis específica fue que existe una relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.45 con un  $t\text{-cal} = 3,56$  mayor al  $t\text{-tab} = 1.99$ , aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis

nula, teniendo presente los planteamientos del autor Vallejo (2016) que menciona el reclutamiento como un proceso de divulgar la oportunidad laboral que posee una organización, para personas que cumplan con ciertas características deseables. Los resultados tienen coincidencia con lo encontrado por Narayanan et al. (2021) quien busco mostrar lo sustancial que fue la gestión del talento como una práctica dentro de la gestión de los recursos humanos en tiempos de pandemia del COVID-19; por ello estudio la existencia de una conexión entre el reclutamiento, la selección de talento y el cambio de gestión del talento confirmando con coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.507$ ) que la mencionada conexión existe. Otro estudio, con resultados parecidos es el realizado por Kuntonbutr et al. (2019) que demostró la relación positiva entre el compromiso en el lugar de trabajo y la administración del talento, estimando un  $\beta=0.21$  con un p-valor  $< 0.01$ .

La hipótesis específica dos, menciona la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, la cual fue demostrada por medio del coeficiente de correlación de Pearson de 0.54 positiva media y  $t\text{-cal} = 4.53$  mayor al  $t\text{-tab} = 1.99$ , que permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, sustentando así la significancia estadística de dicha relación; así como lo indicado por el autor Armas et al. (2017) que señala el desarrollo personal dentro de la organización coincide con el desarrollo de la organización en sí misma, puesto que deberíamos buscar convertir el trabajo en algo estimulante y gratificante para los colaboradores. Por otra parte, Nauman (2021) dedico esfuerzos para visualizar la influencia que generan los procesos de capacitación en la satisfacción laboral de los colaboradores; logrando demostrar que la formación laboral ( $\beta=0.46$  y p-valor  $< 0,001$ ) posee un vínculo indirecto con la satisfacción laboral, siendo mediado por el desempeño laboral ( $\beta=0.40$  y p-valor  $< 0,001$ ) y el compromiso afectivo ( $\beta=0.18$  y p-valor  $< 0,001$ ). En esta misma línea, Durai (2022) busco comprender las prácticas que se vienen realizando en las empresas emergentes, obteniendo como resultados que no existe vínculo alguno entre el perfil demográfico de los trabajadores de las empresas emergentes al momento de fundarse, con la percepción del talento humano y el posterior compromiso de la organización.

En cuanto a las actividades de tutoría, como parte del proceso de desarrollo de personas Chatterjee (2021) estudio el nexo entre la tutoría con el desempeño

laboral en los jóvenes de la India, llegando concluir lo siguiente: la relación entre tutoría y rendimiento contextual autoevaluado es  $\beta=0.39$  y  $p = 0,000$ , y tutoría con el desempeño de tareas autoevaluadas se vinculan en  $\beta=0.37$  y  $p = 0,000$ . Acerca del capital social Yen et al. (2020) demuestra que el capital social puente sobre el desempeño laboral tiene una relación de  $\beta=0.316$  y  $p\text{-valor} < 0,001$  y el capital social de vinculación con el desempeño laboral posee una relación de  $\beta=0.497$  y  $p\text{-valor} < 0,001$ . En lo referente al desempeño organizacional vinculado al desempeño laboral tenemos que Chun et al. (2019) concluye que la satisfacción organizacional ( $\beta=0.14$  y  $p\text{-valor} < 0,01$ ) de los docentes influye positivamente en los resultados de los alumnos, sin embargo la satisfacción laboral ( $\beta=-0.19$  y  $p\text{-valor} < 0,01$ ) se relaciona de manera negativa con dichos resultados.

Sobre la hipótesis tres, que indica la relación entre las motivaciones e incentivos en las personas con el desempeño laboral, se logró estimar el coeficiente de correlación de Pearson que fue de 0.71 con un  $t\text{-tab} = 7.13$  mayor al  $t\text{-cal} = 1.99$ , lo cual permite aceptar la hipótesis alternativa sobre la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables; y también considerando al autor Dolan et al. (2007) las retribuciones se realizan de acuerdo al valor que agrega el colaborador desde su puesto de trabajo, por medio de su rendimiento y contribuciones personales en las actividades diarias de la organización. Con objetivos similares, encontramos a Kumari et al. (2021) quien se propone indagar sobre el efecto de las motivaciones y las recompensas en el desempeño laboral por medio de la satisfacción laboral presente en los colaboradores, los resultados que obtuvo indican que tanto las motivaciones ( $\beta=0.29$  y  $p=0.12$ ) y las recompensas ( $\beta=0.23$  y  $p=0.19$ ) tienen efectos positivos y significativos en el desempeño laboral de las personas.

Otro estudioso, con intereses similares, pero más vinculados a las motivaciones de los colaboradores es Zhang et al. (2021) que analiza el efecto del job crafting en el desempeño laboral, determinando que la relación que existe entre ambas variables es de  $\beta=0.804$  y significativa ( $p=0.001$ ). Por otro campo, Nguyen (2019) indagó sobre el efecto que generaría la inclusión de un líder inclusivo dentro de las organizaciones, logrando determinar que la presencia del mismo provoca cambios positivos en procesos como la adecuación persona y trabajo ( $\beta=0.705$  y  $p\text{-valor} <$

0,001), en el bienestar de los trabajadores ( $\beta=0.705$  y p-valor  $< 0,001$ ) y en el comportamiento innovador ( $\beta=0.558$  y p-valor  $< 0,001$ ) de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis de las encuestas aplicadas en la Clínica Mac Salud Cusco y su posterior análisis y discusión concluimos que:

Primera: Se demuestra la presencia una correlación positiva considerable ( $r_{xy}=0.77$ ) y estadísticamente significativa ( $t\text{-cal}=8.53 > t\text{-tab}=1.99$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Clínica Mac Salud, Cusco 2022. Registrando niveles del 86.54% en la calificación regular para la gestión del talento humano, y 86.54% como regular para el desempeño laboral. Los resultados obtenidos, demuestran la existencia de un vínculo entre las variables de estudio, y por medio del análisis descriptivo se determinó que la gestión del talento humano se encuentra en una situación que aún requiere mejoras para ser óptima, comenzando por el reclutamiento de trabajadores, el desarrollo de personas, y las acciones de motivación e incentivos para los trabajadores de la clínica.

Segunda: Se demostró la existencia de una correlación positiva media ( $r_{xy}=0.45$ ) y significativa ( $t\text{-cal}=3.56 > t\text{-tab}=1.99$ ) entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral de la clínica Mac Salud Cusco. En términos descriptivos el 63,46% de colaboradores consideran que el reclutamiento de trabajadores es regular, seguido por el 30.77% que lo califica como bueno y un 5.77% como deficiente. Estos resultados, muestran que en la clínica se requiere mejores en el proceso de reclutamiento, con el propósito de compartir la cultura organizacional a los nuevos colaboradores que ingresan y fidelizarlos con la visión y los objetivos de la clínica.

Tercera: Los resultados obtenidos demostraron la presencia de una correlación positiva media ( $r_{xy}=0.54$ ) y estadísticamente significativa ( $t\text{-cal}=4.53 > t\text{-tab}=1.99$ ) entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco. Siendo calificado como regular por el 63.46%, seguido por el 19.23% como deficiente y un 17.31% como bueno. Esta situación, muestra que la importancia que se le da al desarrollo de personas está en niveles que todavía deben incrementarse, porque el desarrollo de los colaboradores en la clínica, constituye un aspecto fundamental para

incrementar los niveles de desempeño laboral registrados por la clínica y así, alcanzar los objetivos organizacionales.

Cuarta: Los resultados indicaron la presencia de una correlación positiva considerable ( $r_{xy}=0.71$ ) y significativa ( $t\text{-cal}=7.13 > t\text{-tab}=1.99$ ) entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral de la clínica Mac Salud Cusco. Siendo calificado este aspecto como regular por el 57.69%, como deficiente por el 30.77% y como bueno por 11.54%; estos resultados, demuestran que gran parte de los colaboradores consideran que todavía se requieren mejoras en aspectos como las remuneraciones, los incentivos, las prestaciones sociales, las compensaciones, la seguridad en el trabajo, y las oportunidades de desarrollo presentes en la clínica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En esta sección mencionaremos las recomendaciones de acuerdo a la investigación realizada, dichos planteamientos serán elaboradas en base a los resultados del trabajo y también basados en la experiencia de la investigación:

Primera: Dado que existe una relación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, se sugiere mejorar los procesos de inducción e identificación de las necesidades de información de los colaboradores, así también los procesos de motivación interna y promoción del trabajo en equipo, los cuales permitan realizar acciones que involucren el desarrollo personal y profesional de los mismos, y así mejorar las capacidades personales y organizacionales para cumplir con las exigencias de la clínica.

Segunda: Puesto que el reclutamiento de trabajadores demostró tener efectos positivo sobre el desempeño laboral se recomienda mejorar los medios de difusión para las convocatorias de personal, asimismo para la mejora del proceso de inducción, se sugiere que este sea dado por los jefes de área y la participación de un colaborador del puesto de trabajo para poder brindar la información necesaria y correcta al nuevo miembro de la organización tanto para mantener la cultura del trabajo en equipo presente y el logro de los objetivos planteados.

Tercera: Como el desarrollo personal y profesional de los colaboradores es algo sumamente importante, y habiéndose demostrado la presencia de una relación positiva entre el desarrollo de las personas y su posterior desempeño laboral se recomienda realizar interacción entre colaboradores los cuales permita intercambiar conocimientos y sugerencias entre ellos, que posteriormente podrían ser utilizados en sus actividades laborales. Asimismo, es necesario reconocer las necesidades de capacitación de los colaboradores para brindar conocimientos que ayude a mejorar los niveles de desempeño laboral.

Cuarta: Dado que los resultados muestran una relación positiva entre las motivaciones e incentivos a las personas con el desempeño laboral, hace



necesario pensar en acciones que puedan contribuir en el desarrollo de los colaboradores para mejorar el desempeño laboral; se recomienda a la clínica Mac Salud brindar reconocimientos y programas de incentivos, a sus colaboradores por los logros obtenidos en sus jornadas laborales; esto ayudara a que el colaborador se sienta valorado por las actividades realizadas y así generar efectos favorables en el desempeño laboral Asimismo se recomienda realizar trabajos en base a metas en algunas áreas para cumplir con los objetivos requeridos por la Clínica Mac Salud Cusco los cuales al ser alcanzados puedan ser reconocidas, y proveer de bonificaciones para generar satisfacción y la sensación de valoración por los logros obtenidos acorde a sus esfuerzos realizados.

## REFERENCIAS

- Abendroth, J., Heiss, A., Jacobsen, T., Röttger, S., & Kowalski, J. (2022). Job mobility and job performance: beliefs about social and occupational (dis)advantages as mediators. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 199-212.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1763660>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. d., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.  
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(a1396), 1-12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3º ed.)*. México: Pearson Education.
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on employees' dynamic capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), 1-25.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Carvajal Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 185-198.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión del talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.  
<https://doi.org/DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13>

- Ccami Salazar, N. Z., & Hinojosa De La Cruz, A. Y. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020*. Lima: Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami\\_SNZ-Hinojosa\\_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami_SNZ-Hinojosa_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chatterjee, S., Dey, A., & Chaturvedi, H. (2021). Effect of Mentoring on Job Performance among Indian Millennials: A Quantitative Study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 90-104. <https://doi.org/DOI: 10.24384/nq43-ar60>
- Chaudhary, R. (2021). Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(1), 201-216. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0384>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the Link Between Job Satisfaction and Performance in Educational Institutions. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 707-722. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498101>
- Clínica MacSalud. (2021). <https://www.macsalud.com/quienes-somos/>
- Coculova, J., & Tomcikova, L. (2021). Innovative human resource management practices for the talent management implementation. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 47-54. <https://doi.org/https://doi.org/10.21272/mmi.2021.4-04>
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Mexico: Universidad Autonoma del Carmen.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogota: ECOE Ediciones.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital*

*humano en tiempos de transformación. 3ra edición.* McGRAW-HILL.  
<https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%20de%20los%20recursos%20humanos%20-Dolan%20Valle%20Jackson%20y%20Schuller.pdf>

Durai, K., & Viji, R. (2022). Impacto of talent management practices on organizational engagement in start-ups in India. *Polish Journal of Management Studies*, 25(2), 138-156. <https://doi.org/DOI10.17512/pjms.2022.25.2.09>

Dzimhiri, G. L., & Molefi, M. A. (2022). Model of talent management for registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, 1. <https://doi.org/DOI:10.4102/sajip.v48i0.1953>

Estrella Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores adiministrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrrión de Pasco, 2018*. Cerro de Pasco: Repositorio UNDAC. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026\\_41523105\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf)

García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., Vázquez García, J., & Lopez Ramirez, E. (2021). Organizational Factors that Affect Job Satisfaction and Job Performance in Basic Education Teachers. *European Journal of Contemporary Education*, 10(4), 888-896. <https://doi.org/DOI:10.13187/ejced.2021.4.888>

George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. A simple guide and reference (16th ed.)*. Routledge.

Heidemeier, H., & Moser, K. (2019). A self-regulation account of the job performance-job satisfaction relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313-1328. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ejsp.2573>

- Hernández Sampieri, R., & Medonza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Me Grall Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Huang, W., Yuan, C., Shen, J., & Li, M. (2021). Effects of union commitment on job performance in China. *Personnel Review*, 50(4), 1185-1199. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-06-2019-0323>
- Ismail, H. N., Karkoulian, S., & Kertechian, S. K. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>
- Kumari, K., Ali, S. B., Khan, N. u., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 401-420. <https://doi.org/DOI:10.33844/ijol.2021.60606>
- Kuntonbutr, C., & Sangperm, N. (2019). Study on talent management influence on customers satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 334-344. <https://doi.org/DOI: 10.17512/pjms.2019.20.2.28>
- Kwame Mensah, J., & Nyigmah Bawole, J. (2017). Person–job fit matters in parastatal institutions: Testing the mediating effect of person–job fit in the relationship between talent management and employee outcomes. *International Review of Administrative Sciences*, 0(0), 1-17. <https://doi.org/10.1177/0020852317704501>
- Luna Arocas, R., & J. Lara, F. (2020). Talent management, affective organizational commitment and service performance in local government. *Environmental Research and Public Health*, 17(4827), 1-15. <https://doi.org/doi:10.3390/ijerph17134827>

- Malik, A. R., & Singh, P. (2022). Outcomes of talent management: the role of perceived equity. *Employee Relations*, 44(2), 277-293. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0153>
- Meléndez Chacón, L. (2019). *La gestión del talento humano en las generaciones profesionales*. Santiago de Querétaro: Repositorio Universidad Autónoma de Querétaro. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/2719/1/CAMAN-234010-0221-221-Lenny%20Meléndez%20Chacón%20%20-A.pdf>
- Mohammed, A. A., Hafeez Baig, A., & Gururajan, R. (2020). An examination of talent management processes in Australian higher education. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1271-1299. <https://doi.org/DOI 10.1108/IJPPM-10-2018-0352>
- Montes Fuenmayor, M. (Enero-Junio de 2018). Competencias laborales del gerente de talento humano de acuerdo a las exigencias actuales de las organizaciones. *Revista Científica "Teoría, enfoques y aplicaciones en las Ciencias Sociales"*, 10(22), 39-50. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1895/1040>
- Morales, O. (08 de Octubre de 2021). *¿Cómo atraer el mejor talento humano en tiempos de pandemia?* RPP: <https://rpp.pe/columnistas/oswaldomorales/como-atraer-el-mejor-talento-humano-en-tiempos-de-pandemia-noticia-1362043>
- Mullo Bravo, E. A. (2020). *Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía*. Latacunga: Repositorio Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2021). Challenges and priorities in talent management during the global pandemic caused by COVID-19. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 94-103. <https://doi.org/https://doi.org/10.21272/mmi.2021.2-08>

- Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & E Riaz, M. B. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research* , 19(1), 61-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>
- Nguyen, P. V., Thi Ngoc Le, H., Anh Trinh, T. V., & Sa Do, H. T. (2019). The effects of inclusive leadership on job performance through mediators. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 63-94. <https://doi.org/https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.2.4>
- Nzozzo, J. C., & Plessis, Y. d. (2020). Critical success factors for integrating talent management strategies with wellness interventions. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1353>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal [Tesis de grado, Universidad de Medellín]*. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf>
- Reyes Pérez, M. D., Gómez Fuertes, A., & Ramos Farroñán, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
- Rivas Tovar, L. A. (2017). *Elaboración de tesis. Estructura y metodología* . Trillas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON EDUCATION.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ra edición. PEARSON EDUCATION.
- Romero Cruzado, M. C., & Ruiz Yzaguirre, M. A. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa financiero Confianza S.S.A., Casma-*

2018. Chimbote: Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40230/Romero\\_CMC-Ruiz\\_YMA-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40230/Romero_CMC-Ruiz_YMA-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- RPP. (30 de Marzo de 2022). *Macsalud: Conoce la clínica cusqueña que tiene más de una década cuidando la salud de los peruanos*.  
<https://rpp.pe/campanas/publirreportaje/macsalud-conoce-la-clinica-cusquena-que-tiene-mas-de-una-decada-cuidando-la-salud-de-los-peruanos-noticia-1396467>
- Tlaiss, H. (2021). Exploring talent management in practice: an Arab country-specific empirical investigation. *Employee Relations*, 43(1), 63-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0411>
- Torres Sanes, J. N. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021*. Chimbote: Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73829/Torres\\_SJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73829/Torres_SJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH.
- Vara Horna, A. A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad San Martín de Porres.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentacion.pdf>
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>



Yen, Y.-S., Chen, M.-C., & Su, C.-H. (2020). Social capital affects job performance through social media. *Industrial Management & Data Systems*, 120(5), 903-922. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2019-0473>

Zhang, C., & Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(2), 253-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA			
<b>Variable Independiente:</b> <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	(Vallejo, 2016) Busca el desarrollo y participación del capital humano, mejorando las habilidades de todos los que trabajan en la organización	El proceso de la gestión del talento humano comprende actividades de reclutamiento de trabajadores, desarrollo de personas y las acciones de motivación e incentivos para las mismas, dentro de una organización que serán medidas por medio de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert.	<b>Reclutamiento de trabajadores</b>	Convocatoria- Medios de difusión	1.- ¿La publicidad y difusión sobre la existencia de puestos de trabajo en la institución en los medios es adecuado?	Ordinal			
					2.- ¿El acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue completo?				
				Entrevista	3.- ¿La entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones le pareció adecuado?				
						Inducción	4.- ¿En la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de trabajo fue suficiente?		
						<b>Desarrollo de personas</b>	Identificación de necesidades de capacitación	5.- ¿La identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para los trabajadores de salud de la institución?	Ordinal
					Acciones de capacitación		6.- ¿La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño de los trabajadores de salud?		
					Programa de desarrollo profesional		7.- ¿Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias de los trabajadores de salud de esta organización?		
						<b>Motivaciones e incentivos a las personas</b>	Sistemas de remuneraciones	8.- ¿El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realizan los trabajadores de salud en la clínica?	Ordinal

				Programa de incentivos	9.- ¿El programa de incentivos económicos o no económicos estimulan la labor y la mejora del desempeño de los trabajadores de salud de la clínica?	
				Prestaciones sociales	10.- ¿Las prestaciones o beneficios sociales que reciben los trabajadores de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional?	
				Compensación	11.- ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	
				Seguridad en el trabajo	12.- ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	
				Oportunidad de desarrollo	13.- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	
<b>Variable Dependiente: DESEMPEÑO O LABORAL</b>	(Chiavenato, 2009) La evaluación progresiva del desempeño de cada persona en función de las actividades que ha realizado, las metas y objetivos alcanzados, las habilidades aportadas y su potencial de desarrollo: Y cómo contribuye a las organizaciones.	Es el conjunto de acciones que nos aproximan al esfuerzo y la dedicación que realizan, lo que se verá con el trabajo en equipo que realizan, la satisfacción laboral que muestran y con el desempeño de la tarea, que serán medidas por medio de un cuestionario con preguntas cerradas con respuesta del tipo Escala de Likert	<b>Trabajo en equipo</b>	Comunicación entre quienes conforman el equipo de trabajo	1.- ¿El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral?	Ordinal
					2.- ¿La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	
				Cooperación para sacar adelante los trabajos	3.- ¿Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	
				Colaboración entre los integrantes	4.- ¿Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados?	
					5.- ¿Cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?	
				Relaciones laborales de empatía	6.- ¿Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?	

					7.- ¿Cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones?	
			<b>Satisfacción laboral</b>	Reconocimiento por parte de la dirección	8.- ¿Siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección?	Ordinal
					9.- ¿Siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución?	
				Remuneración	10.- ¿La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?	
					11.- ¿La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza?	
					12.- ¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	
				Participación en la toma de decisiones	13.- ¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	
					14.- ¿Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	
				Oportunidades de mejora laboral dentro de la institución	15.- ¿Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	
					16.- ¿Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores?	
					17.- ¿Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios?	
			<b>Desempeño de la tarea</b>	Cumplimiento de objetivos en el trabajo.	18.- ¿Los trabajadores de salud cumplen con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	Ordinal

				Cumplimiento de funciones laborales	19.- ¿Los trabajadores de salud cumplen con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	
				Cumplimiento de metas e indicadores de salud	20.- ¿El desempeño de las tareas que realizan los trabajadores de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica?	

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre las motivaciones e incentivos a las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>- Identificar la relación que existe entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>- Identificar la relación que existe entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de la clínica Mac Salud Cusco, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de la clínica Mac Salud Cusco, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H11: Existe relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>H10: No existe relación significativa entre el reclutamiento de trabajadores y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>H21: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>H20: No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>H31: Existe relación significativa entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p> <p>H30: No existe relación significativa entre las motivaciones e incentivos en las personas y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>DIMENSION</b></p> <p>- Reclutamiento de trabajadores</p> <p>- Desarrollo de personas</p> <p>- Motivaciones e incentivos a las personas</p> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSION</b></p> <p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Satisfacción laboral</p> <p>- Desempeño de la tarea</p>
<b>METODO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<p>METODO: no experimental</p> <p>NIVEL: Descriptivo correlacional – transversal</p>	<p>POBLACION</p> <p>Población total para la investigación es de 178 trabajadores en la Clínica Mac Salud Cusco</p>		<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO</p> <p>El tratamiento se realizó usando el programa SPSS</p>

## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable: Gestión del Talento Humano

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA MACSALUD

CUSCO, 2022

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores de la Clínica MAC SALUD, 2022 “Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente:

#### Gestión del talento humano

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>I.- Reclutamiento de trabajadores</b>					
1.- ¿La publicidad y difusión sobre la existencia de puestos de trabajo en la institución en los medios es adecuado?	1	2	3	4	5
2.- ¿El acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue completo?	1	2	3	4	5
3.- ¿La entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones le pareció adecuado?	1	2	3	4	5
4.- ¿En la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de trabajo fue suficiente?	1	2	3	4	5
<b>II.- Desarrollo de personas</b>					
5.- ¿La identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores de salud permite planificar efectivos programas de capacitación para los trabajadores de salud de la institución?	1	2	3	4	5
6.- ¿La ejecución de acciones de capacitación es permanente y se orienta a solucionar problemas actuales que se presentan en el desempeño de los trabajadores de salud?	1	2	3	4	5
7.- ¿Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias de los trabajadores de salud de esta organización?	1	2	3	4	5
<b>III.- Motivaciones e incentivos a las personas</b>					
8.- ¿El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realizan los trabajadores de salud en la clínica?	1	2	3	4	5
9.- ¿El programa de incentivos económicos o no económicos estimula la labor y la mejora del desempeño de los trabajadores de salud de la clínica?	1	2	3	4	5

10.- ¿Las prestaciones o beneficios sociales que reciben los trabajadores de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional?	1	2	3	4	5
11.- ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
12.- ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	1	2	3	4	5
13.- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	1	2	3	4	5



## Variable: Desempeño Laboral

### CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA MACSALUD

CUSCO, 2022

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores de la Clínica MAC SALUD, 2022 “Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente:

#### Desempeño laboral

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>I.- Trabajo en equipo</b>					
1.- ¿El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positiva y permite un mejor ambiente laboral?	1	2	3	4	5
2.- ¿La comunicación entre usted y sus compañeros permite mejorar el trabajo a realizar?	1	2	3	4	5
3.- ¿Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	1	2	3	4	5
4.- ¿Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados?	1	2	3	4	5
5.- ¿Cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?	1	2	3	4	5
6.- ¿Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?	1	2	3	4	5
7.- ¿Cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
<b>II.- Satisfacción laboral</b>					
8.- ¿Siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección?	1	2	3	4	5
9.- ¿Siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución?	1	2	3	4	5
10.- ¿La remuneración que percibe está de acuerdo al entorno laboral y a sus necesidades?	1	2	3	4	5
11.- ¿La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
12.- ¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	1	2	3	4	5

13.- ¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
14.- ¿Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15.- ¿Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	1	2	3	4	5
16.- ¿Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores?	1	2	3	4	5
17.- ¿Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios?	1	2	3	4	5
<b>III.- Desempeño de la tarea</b>					
18.- ¿Los trabajadores de salud cumplen con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	1	2	3	4	5
19.- ¿Los trabajadores de salud cumplen con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	1	2	3	4	5
20.- ¿El desempeño de las tareas que realizan los trabajadores de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica?	1	2	3	4	5



7.- ¿Los programas de desarrollo profesional contribuyen al desarrollo de competencias del personal de salud de esta organización?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
<b>III.- Motivaciones e incentivos a las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8.- ¿El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en la clínica?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
9.- ¿El programa de incentivos económicos o no económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de salud de la clínica?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
10.- ¿Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
11.- ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
12.- ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
13.- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Fuente: Elaboración propia.

- (1) Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.
- (2) Permite medir hechos observables
- (3) Adecuado al avance de la ciencia y tecnología
- (4) Presentación ordenada
- (5) Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente
- (6) Permitirá conseguir datos de acuerdo a los Objetivos planteados
- (7) Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos
- (8) Descompone adecuadamente las variables, indicadores y medidas
- (9) Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación
- (10) Existencia de condiciones para aplicarse

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....  
.....  
.....

- **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [**X**]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

- **Apellidos y nombres del juez validador;** Dr. Luis Enrique Dios Zárate.
- **DNI:** 07909441
- **Especialidad del validador:** Licenciado en administración
- **Cargo o Institución donde Labora:** Universidad César Vallejo
- **Teléfono:** 995645054

02 de Agosto del 2022



---

**Firma del Experto Informante.**



13.- ¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
14.- ¿Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
15.- ¿Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
16.- ¿Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
17.- ¿Las labores que realiza satisface las expectativas de los usuarios?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
<b>III.- Desempeño de la tarea</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18.- ¿El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
19.- ¿El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
20.- ¿El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica?	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Fuente: Elaboración propia.

- (1) Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.
- (2) Permite medir hechos observables
- (3) Adecuado al avance de la ciencia y tecnología
- (4) Presentación ordenada
- (5) Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente
- (6) Permitirá conseguir datos de acuerdo a los Objetivos planteados
- (7) Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos
- (8) Descompone adecuadamente las variables, indicadores y medidas
- (9) Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación
- (10) Existencia de condiciones para aplicarse

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....  
.....  
.....

- **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [**X**]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

- **Apellidos y nombres del juez validador;** Dr. Luis Enrique Dios Zárate.
- **DNI:** 07909441
- **Especialidad del validador:** Licenciado en administración
- **Cargo o Institución donde Labora:** Universidad César Vallejo
- **Teléfono:** 995645054

02 de Agosto del 2022



---

**Firma del Experto Informante.**





actividades laborales que realiza el personal de salud en la clínica?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
9.- ¿El programa de incentivos económicos o no económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de salud de la clínica?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10.- ¿Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11.- ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
12.- ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
13.- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

- (1) Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.
- (2) Permite medir hechos observables
- (3) Adecuado al avance de la ciencia y tecnología
- (4) Presentación ordenada
- (5) Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente
- (6) Permitirá conseguir datos de acuerdo a los Objetivos planteados
- (7) Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos
- (8) Descompone adecuadamente las variables, indicadores y medidas
- (9) Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación
- (10) Existencia de condiciones para aplicarse

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....  
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.

MARIÑO LADIZA RUBEN TIZO

DNI: 23886954

Especialidad del validador:

DR. EN ADMINISTRACIÓN -

Cargo o Institución donde Labora:

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Teléfono: 960280924

.. 11. de AGOSTO .. del 20. 22 .....



Firma del Experto Informante.

DNI 23886954



12.- ¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
13.- ¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
14.- ¿Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
15.- ¿Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
16.- ¿Las labores que realiza satisfacen las expectativas de sus superiores?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
17.- ¿Las labores que realiza satisfacen las expectativas de los usuarios?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
<b>III.- Desempeño de la tarea</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18.- ¿El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia los objetivos relacionados con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
19.- ¿El personal de salud cumple con eficacia y eficiencia las funciones laborales relacionadas con su puesto de trabajo dentro de la clínica?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
20.- ¿El desempeño de las tareas que realiza el personal de salud contribuyen al cumplimiento de metas e indicadores sanitarios previstos por la clínica?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

- (1) Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.
- (2) Permite medir hechos observables
- (3) Adecuado al avance de la ciencia y tecnología
- (4) Presentación ordenada
- (5) Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente

- (6) Permitirá conseguir datos de acuerdo a los Objetivos planteados
- (7) Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos
- (8) Descompone adecuadamente las variables, indicadores y medidas
- (9) Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación
- (10) Existencia de condiciones para aplicarse

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....  
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.

MARIÑO LOPIZA RUBÉN TITO

DNI: 23886954

Especialidad del validador:

DR. EN ADMINISTRACIÓN

Cargo o Institución donde Labora:

UNIVERSIDAD ANDINO DEL CUSCO

Teléfono: 960280924

11 de AGOSTO del 20.22

  
Firma del Experto Informante.  
DNI 23886954



de competencias del personal de salud de esta organización?																						
<b>III.- Motivaciones e incentivos a las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>		
8.- ¿El sistema de remuneraciones es atractivo y justo en función de las actividades laborales que realiza el personal de salud en la clínica?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
9.- ¿El programa de incentivos económicos o no económicos estimula la labor y la mejora del desempeño del personal de salud de la clínica?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
10.- ¿Las prestaciones o beneficios sociales que recibe el personal de salud en la clínica son acordes a los establecidos en la empresa privada a nivel nacional?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
11.- ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
12.- ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
13.- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			

Fuente: Elaboración propia.

- (1) Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.
- (2) Permite medir hechos observables
- (3) Adecuado al avance de la ciencia y tecnología
- (4) Presentación ordenada
- (5) Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente
- (6) Permitirá conseguir datos de acuerdo a los Objetivos planteados
- (7) Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos
- (8) Descompone adecuadamente las variables, indicadores y medidas
- (9) Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación
- (10) Existencia de condiciones para aplicarse



- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....  
.....  
.....

- **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X** ]                      Aplicable después de corregir [ ]                      No  
aplicable [ ]

- **Apellidos y nombres del juez validador: Pazos Almeyda Miguel Ángel**
- **DNI: 06298721**
- **Especialidad del validador: Administrador**
- **Cargo o Institución donde Labora: Docente UCV**
- **Teléfono: 993489689**

30 de agosto del 2022



---

Firma del Experto Informante.







- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....  
.....  
.....

- **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X**]

Aplicable después de corregir [ ]

No

aplicable [ ]

- **Apellidos y nombres del juez validador: Pazos Almeyda Miguel Angel**
- **DNI: 06298721**
- **Especialidad del validador: Administrador**
- **Cargo o Institución donde Labora: Docente UCV**
- **Teléfono: 993489689**

30 de agosto del 2022



---

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 05: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

### Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre la gestión del talento humano

n	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13
1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2
2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	1	3	4
3	4	3	5	4	2	1	2	2	2	2	3	5	4
4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5
6	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
7	3	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4
8	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
9	3	4	5	4	2	2	3	2	2	3	2	5	5
10	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
11	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	1	3	3
12	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4
13	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3
14	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
15	4	4	5	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
16	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	4	4
17	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5
18	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3
19	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0.84$$

### Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre el desempeño laboral

n	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33
1	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4
2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	3	5	1	1	1	2	1	2	4	1	4	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	3	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3
8	4	3	3	1	2	1	5	1	1	4	1	3	3	1	4	1	5	2	2	5
9	3	4	4	3	3	4	5	1	2	2	2	3	3	2	3	3	5	4	4	4
10	4	4	3	4	4	4	5	1	1	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4
13	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
14	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5
16	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5
17	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5
18	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3
19	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0.88$$

## ANEXO 06: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 19 de Agosto del 2022

Señor(es):  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente. -

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

De mi consideración:

Mediante la presente queremos dejar constancia que la empresa MAC SALUD CUSCO, con razón social MÉDICOS ASOCIADOS S.A. y RUC 20527956057, debidamente representada en el área de Gestión Humana por la Srta. JULIA CASTILLA GUILLEN Gerente de Gestión Humana con DNI N° 43872822, ACEPTA la realización de la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario), para la investigación titulada: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA MAC SALUD, CUSCO 2022". solicitada por FABIOLA ANDREA ALVARADO RECHARTE, identificada con DNI N° 47573475 estudiante de la carrera profesional de Administración en la Universidad Cesar Vallejo sede Callao- Lima,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente

Sin otro particular.

  
CPC Julia Castilla Guillen  
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA  
CLINICA  
Gerente de Gestión Humana  
CLINICA MacSalud  
Especialistas a tu servicio



## ANEXO 07: RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Guía de entrevista estructura para evaluar la opinión de la encargada del área de recursos humanos de la clínica Mac Salud Cusco.

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Gestión del talento humano	Reclutamiento de trabajadores	¿Se consideró algún plan de contingencia relacionado al reclutamiento de trabajadores ante la reducción de colaboradores por los contagios masivos durante la pandemia del COVID19?	Se realizó un plan de vigilancia con todas las medidas de prevención frente al Covid-19 que fue presentado al MINSA y en cuanto a los contagios masivos se optó por contar con el personal ya existente en Clínica para el apoyo en cubrir los puestos.
	Desarrollo de personas	¿Durante la pandemia del COVID19, se registró cambios en la situación psicológica y laboral de los colaboradores de la clínica?	Si, por el temor al contagio a pesar que ellos sean personal de salud, se les indicaba el trabajo que ellos debían realizar.
	Motivaciones e incentivos a las personas	¿Durante la pandemia implementaron algún plan de incentivos y bonificaciones que reconozca el esfuerzo realizado por los colaboradores?	El personal que se encontraba con recibo por honorarios se les ingreso a planilla para contar con todos los beneficios de salud (ESSALUD), mas no hubo un incremento salarial.
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	¿Durante la pandemia se realizaron acciones que motiven el trabajo en equipo para promover un ambiente laboral adecuado?	Una de las acciones tomadas de acuerdo a disposición legal se asignó vacaciones, trabajo remoto, se variaron los horarios de trabajo para la atención al paciente.
	Satisfacción laboral	¿Durante la pandemia del COVID19 que acciones realizaron para suplir los cargos de aquellos colaboradores que resultaron contagiados?	Se distribuyó las actividades del colaborador afectado entre los compañeros del área, generando las horas extras que fueron remuneradas.

	Desempeño de la tarea	¿Durante la pandemia del COVID19 realizaron capacitaciones sobre manejo emocional y adquisición de nuevos conocimientos acerca del cargo que realizan los colaboradores?	Se realizaron capacitaciones de prevención con respecto al uso y manejo de EPPS, en cuanto a los puestos asignados se daban las capacitaciones básicas a cerca del cargo y en el tema emocional no se realizó las capacitaciones adecuadas.
--	-----------------------	--	---

## ANEXO 08: BASE DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Reclutamiento de personal				Desarrollo de personas			Motivaciones e incentivos a las personas					
N° encuestado	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
1	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2
2	3	4	4	1	3	3	2	2	2	2	1	2	4
3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3
4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3
5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2
6	3	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4
7	4	4	4	3	3	4	2	1	4	3	1	1	1
8	3	2	5	4	2	2	3	1	1	1	1	2	5
9	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4
10	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1
11	4	4	5	5	4	4	3	2	2	4	1	4	3
12	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	4	3
13	3	4	5	4	2	2	3	2	2	3	2	5	5
14	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	1	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
17	1	1	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4
18	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
19	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	1	3	4
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
21	4	3	5	4	2	1	2	2	2	2	3	5	4
22	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	4	4
23	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	3	2
24	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	1	3	3

25	4	3	3	4	4	4	3	1	3	1	2	3	4
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4
27	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3
28	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3
29	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4
30	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4
31	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	4	5
32	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2
33	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3
34	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	4	3
35	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3
36	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3
37	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3
38	4	5	4	3	2	4	4	3	1	3	1	3	4
39	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
40	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
41	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4
42	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3
43	2	2	4	3	2	4	3	1	2	2	3	4	4
44	4	5	5	4	3	4	3	2	3	5	2	4	4
45	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5
46	4	4	5	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
47	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4
48	3	3	3	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4
49	1	4	5	4	4	4	3	1	1	4	2	4	2
50	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2
51	3	4	4	5	2	3	3	2	3	4	3	4	4
52	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3

**ANEXO 09: BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensión N° encuestado	Trabajo en equipo							Satisfacción laboral										Desempeño de la tarea		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	4	4
2	4	4	3	2	3	3	4	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	2	3	3	4	5	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3
5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4
6	5	4	3	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3
7	5	5	4	2	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4
8	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	5	5	5
9	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	2	5	3	4	4	4	3	4	4
10	4	3	3	1	2	1	5	1	1	4	1	3	3	1	4	1	5	2	2	5
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
13	3	4	4	3	3	4	5	1	2	2	2	3	3	2	3	3	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
15	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
16	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
17	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	2	4	1	1	4	3	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	5	1	1	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4
19	4	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	4	4	4
20	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
21	4	5	4	4	4	4	3	5	1	1	1	2	1	2	4	1	4	5	5	5

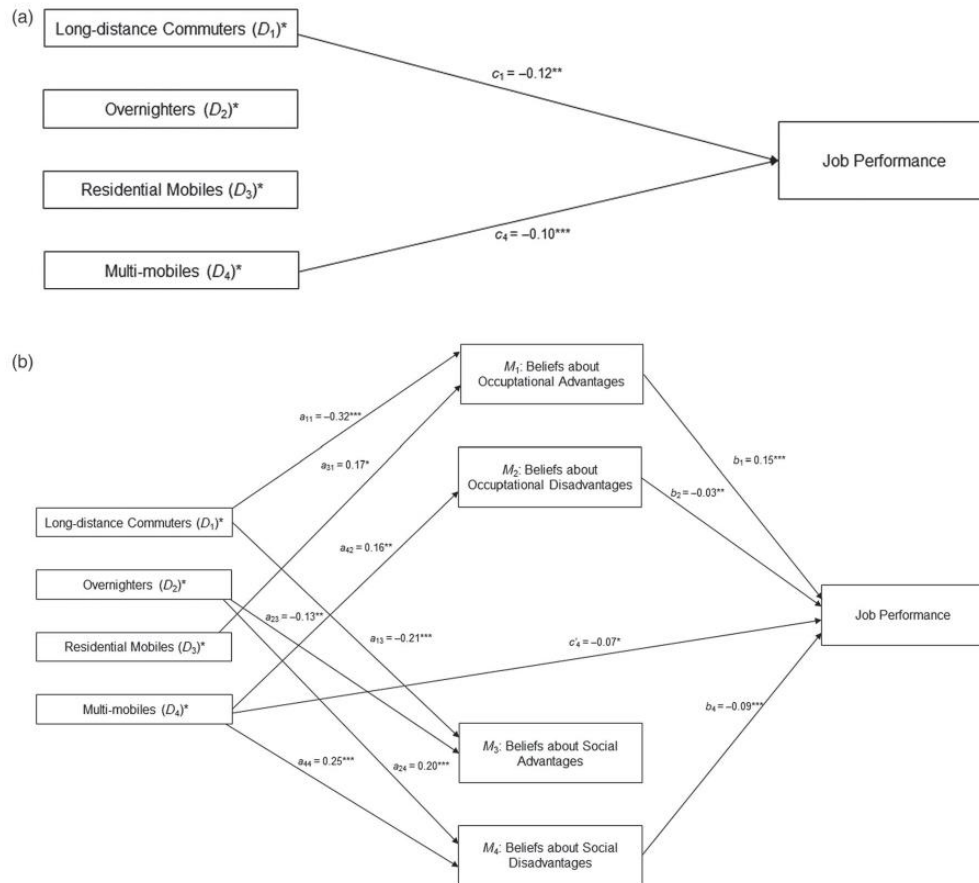
22	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5
23	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3
24	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
25	4	4	5	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	1	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	4	4
27	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3
29	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4
31	4	4	2	3	4	5	4	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3
32	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4
33	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
36	4	5	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3
37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	2	5	3	3	3
38	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5
39	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
40	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
41	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4
42	3	4	2	3	3	5	4	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4
43	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4
45	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5
46	4	4	4	4	3	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5
47	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4
48	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	5	4	4	3
49	4	4	5	4	4	5	5	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5

50	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	4	3
51	3	4	2	4	4	3	4	1	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

# ANEXO 10: TIPOS DE MOVILIDAD Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Figura 1

*Tipos de movilidad y su efecto en el desempeño laboral*



Nota. Results of the mediation model for (a) the unmediated effect and (b) the mediated effect of the multicategorical independent variable type of job mobility on the dependent variable job performance. Note: \*We used indicator coding with non-mobiles as the reference group for entering the categorical variable job mobility into the model [32]. For the sake of conciseness, only significant paths are visualized. Effects of the covariates are not visualized. D1 = relative effect of long-distance commuting compared to non-mobiles; D2 = relative effect for overnighters compared to non-mobiles; D3 = relative effect for residential mobiles compared to non-mobiles; D4 = relative effect for multi-mobiles compared to non-mobiles; M1 = mediator of occupational advantages; M2 = mediator of occupational disadvantages; M3 = mediator of social advantages; M4 = mediator of social disadvantages.

Fuente: *Abendroth et al. (2022)*





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA MAC SALUD CUSCO, 2022", cuyo autor es ALVARADO RECHARTE FABIOLA ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CALLAO, 16 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL : 06298721 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8264-9123	Firmado electrónicamente por: MPAZOSAL el 16-11- 2022 13:44:19
PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL : 06298721 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8264-9123	Firmado electrónicamente por: MPAZOSAL el 16-11- 2022 13:44:21

Código documento Trilce: INV - 0957546