



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y Engagement Laboral en los
colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Huachorunto Trinidad, Kendy Sarait (ORCID: [0000-0001-5963-1622](https://orcid.org/0000-0001-5963-1622))

ASESOR:

Mg. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: [0000-0002-9127-1636](https://orcid.org/0000-0002-9127-1636))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padres y hermanos, a mi esposo e hijo por la comprensión y soporte brindándome su valioso tiempo y apoyo incondicional en esta etapa profesional en el cumplimiento de mis metas.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento primero a DIOS por ser mi guía, a la Universidad Cesar Vallejo, a los directivos, a mi asesor, al puesto de salud Horacio Zevallos, a la Lic. Judith Miranda Zarate por haber cooperado con la elaboración y materialización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	188
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla N°1. <i>Correlación de la Gestión del talento humano y Engagement laboral</i>	27
Tabla N°2. <i>Tabla cruzada Gestión del talento humano y Engagement laboral</i>	28
Tabla N°3. <i>Correlación del Proceso de reclutamiento y Engagement laboral</i>	28
Tabla N°4. <i>Tabla cruzada Proceso de reclutamiento y engagement laboral</i>	29
Tabla N°5. <i>Correlación del proceso de selección y la variable engagement laboral</i>	29
Tabla N°6 . <i>Tabla cruzada Proceso de selección y engagement laboral</i>	30
Tabla N°7. <i>Correlación de los sistemas de recompensas y la variable engagement laboral</i>	30
Tabla N°8. <i>Tabla cruzada Sistema de recompensas y engagement laboral</i>	31
Tabla N°9. <i>Correlación del proceso de desarrollo de personal y la variable engagement laboral</i>	31
Tabla N°10. <i>Tabla cruzada Proceso de Desarrollo y engagement laboral</i>	32
Tabla N°11. <i>Correlación del proceso de evaluación de desempeño y la variable engagement laboral</i>	33
Tabla N°12 <i>Tabla cruzada Proceso evaluación de desempeño y engagement laboral</i>	34
Tabla N°13 <i>Correlación del proceso de retención de personal y la variable engagement laboral</i>	35
Tabla N°14 <i>Tabla cruzada Proceso de retención de personal y engagement laboral</i>	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Niveles de las dimensiones de Gestión del talento humano</i>	33
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de Engagement Laboral</i>	34

Resumen

El presente estudio titulado “Gestión del Talento humano y Engagement laboral en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021”; la cual se consideró como objetivo general de Establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral.

Para este trabajo de investigación se propuso una metodología aplicada utilizando diseños no experimentales, transversales y correlacionales; la muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores del puesto de salud; donde se utilizó las técnicas de la encuesta, existiendo un instrumento para cada variable. La herramienta fue un cuestionario calificado utilizando la escala Likert, la fiabilidad de estos instrumentos se realizó mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para la gestión del talento humano con un valor de (0.9295) y para engagement laboral con un valor de (0.8963); estos instrumentos fueron verificados y aprobados por 3 expertos en la materia.

Por tanto, se concluye que hay evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), se acepta que la gestión del talento y el engagement laboral están correlacionados significativa y positivamente. De manera similar, el coeficiente Rho de Spearman de 0,735 sugiere que existe una correlación positivamente significativa entre las variables de investigación.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Engagement.

Abstract

This study entitled "Management of human talent and labor engagement in the employees of the health post Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021"; which was considered as a general objective of establishing the relationship of human talent management and labor engagement.

For this research work, an applied methodology was proposed using non-experimental, transversal and correlational designs; where the sample was composed of 40 collaborators from the Horacio Zevallos health post; where the survey techniques were used, and there was an instrument for each variable. The tool is based on a qualified questionnaire using the Likert scale, the reliability of these instruments was performed using Cronbach's Alpha statistic, for the management of human talent with a value of (0.9295) and for labor engagement with a value of (0.8963); these instruments were verified and approved by 3 experts in the field for their application.

Therefore, it is concluded that there is sufficient evidence to reject the null hypothesis ($0.000 < 0.05$), it is accepted that talent management and engagement at work are significantly and positively correlated. Similarly, Spearman's Rho coefficient of 0.735 suggests that there is a significant positive correlation between the research variables.

Keywords: Management, human talent, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

Se originó en la década de 1990 y se consideró un proceso de absorción de nuevos talentos o empleados valiosos en una organización, también busco retener y desarrollar las fuerzas de trabajos existentes; la variable gestión del talento ya que está relacionada con los sistemas empresariales. Para el sector sanitario, esto fue fundamental, ya que se necesitan profesionales altamente calificados que puedan brindar servicios de calidad. Pero la preparación académica no era suficiente, no basta con que las personas tengan los conocimientos suficientes, también es necesario, utilizarlos correctamente sobre la base de valores firmemente formados.

Una entidad exitosa se atribuye principalmente a las relaciones interpersonales, y comprometerse con la empresa, se valora parte integral de la gestión del talento al tener que considerar la relación y fidelidad de los colaboradores con la empresa. El recurso humano en salud es uno de los elementos básicos de los servicios sanitarios, su contribución a la implementación efectiva de la política de salud se considera esencial, la construcción de sistemas de salud y la provisión de servicios adecuados. El Ministerio de Salud ha adoptado diversas estrategias para mejorar los servicios médicos básicos y ampliar la cobertura en áreas con niveles más bajos de desarrollo socioeconómico. Sin embargo, a pesar del paso del tiempo, la cobertura y resolución de los problemas de atención primaria de salud aún existen, principalmente debido a la falta de recursos humanos de salud son insuficientes para ofrecer una atención médica de primera calidad y los servicios de atención de salud pertinentes.

En el último año, debido el estado global originado a causa del virus COVID-19, el área de capital humano debe afrontar un cambio sin antecedentes. A diferencia de las crisis previas, este cambio fue producido por una emergencia global sanitaria, lo que destaca la trascendencia de una gestión diseñada para preservar la comodidad y la sanidad de los habitantes, garantizando la factibilidad de los proyectos empresariales. (Canteli, 2020)

El rol de RR.HH. ha cambiado a una dinámica de trabajo diferente que demanda una extensa adaptabilidad y el propósito de perfeccionar la convivencia de

empleados, no solo cuando se trata de satisfacer necesidades actuales mientras se trabaja en el hogar, pero también de preservar íntegro el contacto en ambos, la institución con sus empleados, para que de ningún modo se pierda la autenticidad de las empresas, moderando la inseguridad y la tensión propias de esta posición. “únicamente no debemos aprender a lidiar contra la crisis epidémica, sin embargo, en esta difícil etapa, el campo de los capitales de personas de la organización, también debe ser más humano que nunca.”, Ocampo (revista Gestión 2020)

El contexto real del puesto de Salud Horacio Zevallos situado en la Av. Jaime Zubieta S/N AA.HH. Horacio Zevallos - distrito de Ate Vitarte, es un puesto de salud dedicado a la prestación de servicios para la atención primaria de más de 28000 habitantes, el cual atiende a un promedio de 4000 personas al mes aproximadamente, cuenta con 40 colaboradores, es indudable que la gestión del talento humano ha impulsado selección, instrucción y autodesarrollo de talentos, pero se puede contemplar que esta no se ha implementado a la medida en el puesto de salud debido a que las capacitaciones son quincenales, y el tema es sobre control del reloj biométrico, entre otros; las relaciones interpersonales no son tan buenas, el clima laboral no es dinámico y no todos los colaboradores están comprometidos e identificados con el puesto de salud, debido a que no cuentan con suficientes oportunidades para el crecimiento personal y la promoción de los trabajadores. Este trabajo de investigación contribuirá al desarrollo de la literatura existente a cerca de la gestión del talento y el engagement laboral desde un punto de vista teórico. Se dará a conocer teorías de las dos variables con fuentes confiables para que puedan ser utilizadas en otras investigaciones utilizando un enfoque cuantitativo mediante dos variables que serán medidas con la herramienta de la encuesta para ver si existe relación entre dichas variables, este trabajo de investigación beneficiará directamente al puesto de salud Horacio Zevallos porque ayudará a analizar cómo los empleados perciben la gestión del talento y su nivel de compromiso, para que se puedan tomar decisiones en la organización en la temática que compete.

Por todo lo apreciado se ha planteado como problema general: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? En

Y como problemas específicos se planteó: ¿Cómo se relaciona el proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?; ¿Cómo se relaciona el proceso de selección y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?; ¿Cómo se relaciona el sistema de recompensas y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?; ¿Cómo se relaciona el proceso de desarrollo de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?; ¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?; ¿Cómo se relaciona la retención de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?

Siendo el objetivo general: Establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Y como objetivos específicos se propuso: Determinar la relación del proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Determinar la relación del proceso de selección y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Determinar la relación del sistema de recompensas y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Determinar la relación del proceso de desarrollo de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Determinar la relación de la evaluación del desempeño y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Determinar la relación del proceso de retención de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

En respuesta a la problemática se propuso como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre el proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Existe relación directa y significativa entre el proceso de selección y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Existe relación directa y significativa entre el proceso sistema de recompensas y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Existe relación directa y significativa entre el proceso desarrollo de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021; Existe relación directa y significativa entre el proceso de retención del personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

La investigación expone como precedentes a investigaciones tanto a nivel internacional y nacional, según las variables y dimensiones de la investigación, tenemos:

Dahshan, Keshk, Dorgham (2018) en su texto de investigación sostuvo la finalidad de indagar sobre el efecto que tiene la gestión del talento en el desempeño de las enfermeras de la organización en los hospitales de Shebin El-Kom, Los siguientes resultados mostraron que, en términos de atractivo, retención y desempeño total de la organización de talentos, las enfermeras del Hospital Universitario de Menoufia están más satisfechas que las enfermeras del Hospital Universitario Shebin El-Kom, lo cual es estadísticamente significativo. Donde la conclusión fue que si hay una significativa y veraz correlación entre el desempeño de la organización y cada uno sus tres elementos de la gestión del talento.

Palomino (2019) En esta investigación se propuso establecer si hay relación entre la Gestión del talento humano y Compromiso organizacional en el personal administrativo de municipios autónomos descentralizados, Cantón Yaguachi-Ecuador 2018; basándose en un modelo pragmático y de procedimiento cuantitativo, siendo de tipo relacional y un nivel descriptivo; donde la información recogida, siendo colocados en el software SPSS, en el cual alcanzaron una perfecta correlación, esto confirma de inmediato la teoría y revisiones de investigaciones previas. Como referencia, el compromiso organizacional se infiere de la incidencia de indicadores de talento en ambos casos, una correlación positiva existe entre las dos variables, y este resultado permite la intrusión en otros estudios y propuestas relacionadas con la cuestión planteada.

Zayas Barreras (2020) ha investigado la gestión del talento humano como una necesidad del crecimiento organizacional, concluyó que la gestión de los talentos existentes es una necesidad para todas las empresas, especialmente aquellas que buscan afianzarse en un mercado altamente competitivo, por lo que recomendó capacitarlos en esta área a través de cursos virtuales o presenciales, que Ayudará a propiciar el desarrollo de la empresa y podrá contratar empleados calificados de acuerdo a las necesidades del puesto.

Romero (2017) Universidad Andina Simón Bolívar en su informe de investigación denominado Compromiso organizacional de los servidores públicos nombrados permanentes y los que se hayan con contratos ocasionales en el Ministerio de Relaciones Laborales, siendo el propósito de este trabajo de investigación estudiar los componentes que repercuten en el compromiso de los funcionarios públicos, concluyó que el mayor grado de responsabilidad (26%) de la muestra tiene estudios de posgrado, los cuales pertenecen al sistema de supervisión y jerarquía, La mayoría (73%) no tiene una persona responsable y el (17%) la tiene. En concreto se ha podido examinar que la conducta encontrada en los tres compromisos; (compromiso personificado, compromiso afectivo y compromiso Instrumental) no varían significativamente, Además, los funcionarios han experimentado estos compromisos de alguna manera y en diferentes niveles.

Pardo y Díaz (2016) de la Universidad Konrad Lorenz, Colombia, ha investigado sobre el Desarrollo del talento humano como factor clave para el crecimiento de la organización, una perspectiva desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. extraemos a lo que resulta lo siguiente: son responsables de poner en práctica los planes de clasificación, mantenimiento y capacitación de habilidades de los empleados, los líderes enfocados en la gestión del talento para reducir los factores nocivos, fortalecer los factores positivos, aumentar la voluntariedad de los empleados y la participación en el equipo, y buscar beneficios para la empresa.

Zambrano y López (2015) para su tesis denominado el Desarrollo del Talento Humano como instrumento con el cual se hará la modificación de la Administración Pública - Ecuador - Guayaquil. conclusión del estudio está conforme con la planificación estratégica, la gestión del talento podría ser delineada y configurada de forma sistemática. Algunas de las pruebas realizadas por esta institución se centran en la percepción y la personalidad, mientras que las habilidades son menos relevantes.

Bazurto (2016) de la Escuela Superior Politécnica del Litoral efectuando la investigación denominada Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una institución ecuatoriana público, donde el estudio concluyó que existe un análisis factorial para verificar las herramientas utilizadas en este estudio, y confirmando si las muestras están agrupadas según el método establecido por la escala anterior del autor utilizada como herramienta de recolección de información, y en la agrupación propuesta por el autor, las cargas factoriales no es una agrupación unificada.

Velásquez (2018) investigó “gestión del talento y el compromiso organizacional de los empleados del Puesto de Salud Bahía Blanca 2018”. Su propósito fue establecer que, si hay una correlación entre las dos variables estudiadas en la tesis, la conclusión fue que: las dos variables de investigación de los empleados de la estación de salud Bahía Blanca 2018; Spearman rho = 0.646 es igual al nivel de significancia 0.000.

González García (2018) ha investigado sobre la correlación que existe entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores del puesto de salud San Pedro, Piura, donde la conclusión es que se ha evidenciado de que no existe una significativa relación entre las variables estudiadas, y obteniéndose una estimación del coeficiente de Spearman de 0,114.

Díaz Quiliche (2019) en su investigación tiene el propósito de determinar el modo en que la Gestión del talento humano incide en el compromiso organizacional de los personales administrativos del Municipio de la Provincia de Huaura, 2018. En resumen, El estudio concluyó que hay una favorable correlación, significativamente moderada en donde ($r = 0.559$; $p=0.000<0.05$), determinando que la primera variable estudiada afecta de modo significativo el compromiso organizacional de los ejecutivos.

Atac y Montenegro (2019) en su trabajo de investigación realizada referente a la relación entre la Gestión del talento de las unidades de apoyo del Hospital de Iquitos y el compromiso laboral en los funcionarios estatales, llegando a concluir lo siguiente no hay una significativa correlación existente entre el conocimiento y el compromiso laboral, así como tampoco existe una significativa correlación entre las destrezas y el compromiso laboral de los trabajadores públicos, por lo cual, es baja y significativa la correlación entre el entusiasmo, la actitud y el compromiso laboral de los trabajadores civiles.

Condor (2018) para su trabajo de investigación, su propósito fue establecer si hay una relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati de Lima - 2018, donde en sus resultados se evidenciaron que la mayor parte del personal de enfermería dijo que la gestión de recursos humanos pertenece a una categoría de alta eficiencia, que representa el 76% de 100 personas, manifestando la mayoría de los colaboradores de enfermería que sus compromisos organizacionales tienen una categoría alta, representando el 72% del total de cien trabajadores; Asimismo, según los datos poblacionales evaluados en el hospital de EsSalud, hay una correlación moderada entre los dos componentes, es cierto que cuanto mejor es la gestión del talento, mayor es el compromiso organizacional, donde el trabajo de

investigación llega a concluir lo siguiente de que si hay significativamente una correlación entre la gestión del talento y del compromiso organizacional de los trabajadores de enfermería ($r^2 = 0,519$)

Flores (2017) en su tesis concluyo y demostró que existe, correlación positivamente fuerte en las variables estudiadas al realizar contrastación de hipótesis, sostenido en el valor que obtuvo del Spearman $r = 0,821$ y $r^2=0.674$; el resultado que conlleva a confirmar que la Gestión del talento humano influye en un 67.4% en el Compromiso Organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

II. MARCO TEÓRICO

El principio en el cual se sostuvo la investigación y las variables en estudio, están salvaguardados en las definiciones y dimensiones lo cual se muestra seguidamente de esta manera integral donde estas fueron de gran utilidad para la preparación del esquema en investigación:

En el siglo XXI las Gestiones del talento humano supone que las instituciones deben ser organizaciones más inteligentes, la teoría de las organizaciones inteligentes se basa en el desarrollo humano, toma en cuenta la motivación constante de los trabajadores para lograr un desempeño eficaz y eficiente y generar una mayor productividad.

El término de recurso humano ha avanzado desde sus inicios hasta la actualidad y que se ha convertido en talento humano y que también debe ser gestionado, Por tanto, se puede comprobar una diferencia entre ellos, ya que inicialmente cumplen una función administrativa y ahora una función estratégica.

Según Chiavenato (2019) dice que La gestión de recursos humanos dio paso a un reciente procedimiento: la gestión del talento, los trabajadores ya no son sencillos recursos empresariales, sino que son considerados sujetos con sabiduría, conocimientos, habilidades, personalidad, ambición, percepción, etc. Se desarrolla a través del reconocimiento de habilidades y capacidades, tales como: innovador, eficiente, competitivo y líder; sabe resolver problemas, cuenta con su propia planificación y gestión basada en las herramientas y recursos disponibles para la

organización.

Alles (2015) menciona 2 elementos: los conocimientos y las competencias del talento humano, ya que la competencia llega a ser una característica diferenciadora donde se precisa un buen rendimiento. El auténtico talento será relacionado por la mezcla de ambos elementos y será articulado de diferente forma en relación de la actividad que realizará el colaborador/ empleado.

Vallejo (2016) menciona lo siguiente: la gestión del talento humano busca el avance e implicancia en la fuerza humana de trabajo, haciendo que crezcan las capacidades de los colaboradores en cada institución; también facilita la manifestación entre los empleados y su institución, implicando a la institución con las exigencias y aspiraciones de cada uno de los colaboradores con el objeto de apoyarlos, protegerlos y también ofreciéndoles un crecimiento individual que pueda mejorar la personalidad y la voluntad de cada uno de los empleados, ya que simbolizan el principal recurso humano de la empresa, que son sus trabajadores.

V1-Gestión del Talento Humano, considera estas dimensiones; la cual se esquematiza en 06 procesos fundamentales nombrados como, “incorporación de personas, colocación, recompensar, desarrollar, retención y supervisión”, estos procesos se determinan en cada una de las organizaciones, y se estudian conforme a cada situación, obedece a las características de la cultura, el entorno del ambiente, el comercio, el uso de tecnología, los procedimientos intrínsecos y otras innumerables variables valiosas. Según Chiavenato (2019).

1. incorporación de Personas: es el procedimiento de captación de aspirantes competentes a una plaza de trabajo, está vinculados a estos dos elementos esenciales como son: el reclutamiento y la selección del personal. Al respecto, al representar un procedimiento con particularidades importantes que se enfocan en el comportamiento de las personas, los conceptos cualitativos también pueden enfocarse en principios fundamentales para consolidar toda relevancia y también consistencia con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales, es preciso destacar que los procedimientos de la admisión de personas cambian en las empresas u instituciones, muchas emplean procedimientos clásicos empleados

anteriormente, entre tanto otros se acogen a procesos desarrollados y complejos, seleccionando e introduciendo como parte de la integración de sus colaboradores, según Chiavenato (2019) - reclutamiento (interno o externo) y selección (mediante las entrevistas, exámenes de conocimientos y habilidades, exámenes psicológicas, Test de identidad o representación tecnológica)

Se puede inferir del método propuesto que la admisión de personas es un procedimiento innovador que tiene una característica importante de prestar atención al comportamiento humano.

2. Selección de Personas: es la manera número dos de la gestión del talento humano, esta detallado en la siguiente manera “Es un proceso empleado para definir los trabajos que los empleados efectuaran en la organización, orientando y monitoreando su rendimiento, también Incluye el diseño de puestos laborales y la valoración del rendimiento. La valoración del rendimiento, “Este es un proceso de medición del desempeño de los empleados. “Con otras palabras, la evaluación del desempeño incluye evaluaciones cuantitativas y cualitativas de la efectividad de las personas en el desempeño de las labores y obligaciones de las áreas que han desarrollado. Por lo tanto, se integra en los diferentes procesos en la empresa. La gestión del talento está severamente vinculada con el crecimiento de los colaboradores. Según Chiavenato (2019)

3. recompensar Personas. Chiavenato (2019), enfatiza sobre “la compensación que es un procedimiento más empleado de motivar a los trabajadores y atenuar sus necesidades individuales más sentidas, incluida la recompensa, los beneficios y el bienestar social de cada uno de ellos. En ese aspecto, considerando que los propósitos personales que se deberían efectuar y alcanzar, el procedimiento de compensación del personal constituye un componente principal de los incentivos y motivaciones para los trabajadores de la empresa u organización.

4. Desarrollo de las Personas: significa no solamente suministrarles información eficaz donde adquieran novedosos discernimientos, capacidades y habilidades, y se vuelvan muy efectivo en las actividades las cuales realizan, es también proporcionarles información fundamental con el fin de que adquieran actitudes adicionales, resultados, ideas y concepciones que transformen sus costumbres y actitudes donde les pueda facultar a hacerse más eficientes en las labores que efectúan: la formación es más que solo comunicar, puesto que simboliza un crecimiento de la personalidad y las empresas comienzan a fijarse y entender sobre

ello. Conforme a Chiavenato (2019)

5. Retención de Personas: Este quinto procedimiento requiere disponer de consideración particular a un grupo de interrogantes, dentro de los cuales prevalecen la peculiaridad administrativa, las comunicaciones interpersonales de los trabajadores y la planificación de sanidad y estabilidad en el centro de labores que afianzar el bienestar social dentro de la organización. Estos procedimientos quieren proveer un entorno mental y colectivo tranquilo y de confianza en las labores que realizan, y así asegurar comunicaciones de los sindicatos amistosos y cooperativo, y que se refiere a los componentes de suma importancia que llegan a definir la duración en la organización y también eso hace que estén motivados en las labores que realizan y alcancen los ideales empresariales; este modelo subraya la independencia y la autogestión de los trabajadores donde favorece la igualdad y la variedad, fundamentando así las particularidades de cada individuo. Según Chiavenato, (2019).

6. supervisión de personas: Según Chiavenato (2019) este es el procedimiento definitivo de la gestión del talento humano, siendo la supervisión de personas conteniendo un parecido particular en el sentido de, perseguir, apoyar, dirigir y preservar la conducta de los trabajadores en el plazo de límites definidos de variabilidad. Las organizaciones en virtud de ello, se exige un cuantioso trabajo de monitoreo en sus ejecuciones y diversos procedimientos, con el objeto de respaldar que se ajuste bien la planeación y que los propósitos se logren de un modo oportuno.

Gestionar el talento humano en lo general llega a ser un instrumento fundamental del área de recursos humanos para enfrentar estos desafíos, este instrumento profundiza el desarrollo y participación del recurso humano, ya que ayuda a incrementar el punto de perfección en las capacidades de todas las personas comprometidas en las labores de la empresa.

También es muy relevante ya que puede instruir, facilitar y reajustar a todos los integrantes en la práctica de trabajo para adaptarse a las nuevas condiciones y requerimientos del trabajo competitivo actual, así como nuevos métodos de gestión basados en nuevos conceptos laborales, trabajo colaborativo, actitud generosa y gestión organizacional, con ánimo de cooperación, el trabajo duro y la dedicación

común, la participación en la determinación de una decisión, el dialogo sencillo con todos los integrantes, sin distinción, reducen los intereses personales, ya sea cargo o salario, responsabilidad unificada, descentralizado, control y obligaciones para lograr el propósito, metas y obligaciones de la organización Propósito.

Engagement: Según la lengua inglesa el engagement, en ese sentido, se alude al reconocimiento del colaborador con la corporación. Cuando una persona participa y se compromete con su empleo, trabajará duro y con entusiasmo, e incluso tomará acciones que superen sus obligaciones específicas en la organización. Es por eso promover el engagement laboral es fundamental para las organizaciones; el uso de engagement en castellano aparece en el ambiente corporativo particularmente en el espacio de las relaciones de trabajo. Se comprende como engagement laboral (compromiso) a las intervenciones de un colaborador con su empresa u organización.

Engagement laboral es un estado mental positivo y activo que se conservara en el tiempo, que está relacionado con el deseo de perpetuarse en la empresa u organización y se representa por las elevadas magnitudes de fuerza, entusiasmo, concentración y satisfacción, cada vez que se está realizando las actividades laborales. (Giraldo & Pico, 2012).

Ramírez (2019) nos dice que los desafíos que enfrenta cualquier organización que pretenda gestionar plenamente sus talentos y estrategia organizacional deben basarse en modelos funcionales, considerando principios y metas estratégicas, adaptándose a las tendencias actuales y adaptándolas a la era actual. En el proceso de este tipo de globalización, el proceso de la organización se puede orientar de esta manera, fortalecer y mejorar el uso efectivo de los recursos con futuro de sustentabilidad.

Fernández (2017) menciona que es conveniente pensar que cada organización puede mantener a los empleados comprometidos con la estrategia de la institución, lo que asegurará el triunfo, porque su colaboración es fundamental para incorporar utilidad a la organización.

Hellriegel (2001), manifiesta que “el inicio del engagement laboral en los empleados en una empresa u organización se establece en su mayoría por sus particularidades personales”, Sus valores formativos, temperamentos y disposiciones también dependen de qué tan bien sea su primera experiencia de trabajo cumpla con sus ideales dentro de la organización.

- a. Cuando las personas pasan más tiempo juntas, establecen conexiones más significativas con la empresa u organización y sus colegas.
- b. La experiencia frecuentemente conlleva a ventajas que suelen fortalecer las disposiciones buenas frente al empleo.
- c. Las oportunidades en las plazas laborales se podrían reducirse cuando se llega a la mayoría de edad, ocasionando que los colaboradores dependan aún más de sus lugares de trabajo.

Kahn (1990) fue la primera persona en investigar al engagement laboral de acuerdo con el “beneficio de los integrantes de la empresa de sus propias actividades laborales: para el engagement, los trabajadores emplean y se expresan a sí mismas físicamente, cognitivamente, emocionalmente y psicológicamente mientras realizan el desenvolvimiento de sus tareas”. Otra forma es que el compromiso es un estado de logro psicológico, o el opuesto positivo del agotamiento o "síndrome de agotamiento en el trabajo".

Dimensiones de engagement: Vigor: Se caracteriza por una resistencia enérgica y mental en el trabajo, y está dispuesto a trabajar duro inclusive, aunque se encontrara con inconvenientes. Dedicación: esta comprendido como un alto compromiso organizacional, conjuntamente con la expresión de un sentido de relevancia, emoción, motivación, dignidad y reto para la tarea en la empresa u organización. Absorción: Ocurre mientras que el trabajador está completamente dedicado en su tarea o labor, cuando las horas transcurren rápido y hay inconvenientes para separarse de lo que está realizando en virtud a la gran dosis de alegría y atención que está experimentando el individuo.

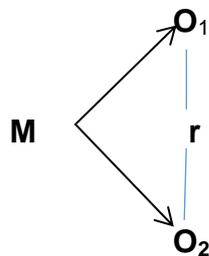
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: se realizó una metodología aplicada, supuesto que no crearé nuevas hipótesis, y sus efectos serán utilizados seguidamente en la resolución de problemas organizacionales habituales. Según Vara (2012) menciona que la investigación aplicada “para dar una descripción general de la situación del problema y buscar la solución más adecuada para el entorno respectivo dentro del rango de posibilidades.”. (p.202)

Diseño de investigación: el trabajo de investigación empleó un diseño no experimental, de cortes transversales y correlacionales (Hernández -Sampieri & Mendoza, 2018). No es experimental ya que los fenómenos solo se observaron en su entorno natural y luego se analizaron sin la manipulación de la variable, es transversal porque la información no se recogió en un punto específico y correlacional ya que en este caso solo se explicaron vínculos entre las dos variables que fueron estudiadas en la investigación.

Esquemáticamente es expresada como sigue:



Dónde:

M = Muestra =colaboradores del puesto de Salud Horacio Zevallos – Ate – Lima

O_1 = Primera variable: Gestión del talento humano

O_2 = Segunda Variable: Engagement laboral

r= Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Los procesos es un conjunto de acciones que son para dirigir el talento humano para así integrarlos y que estén motivados los colaboradores, para que estos sean retenidos en el tiempo, todo esto es parte de la gestión de talentos.

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2019) fue una recopilación de las reglas las cuales son muy importantes para conllevar todo lo que tiene que ver con aspectos como la gestión de talento y los colaboradores de la empresa.

Variable 2: Engagement laboral

Stephen (2014) "Es una situación donde un colaborador se reconoce con una empresa o institución, sus metas, objetivos y quiere seguir instruyendo parte de ella".

Definición operacional: variable 1: Gestión del talento humano: La gestión del talento humano fue medido a través de un cuestionario tipo escala de Likert con 24 ítems en sus 6 dimensiones: procesos reclutamiento, proceso de selección, sistema de recompensas, proceso de desarrollo, proceso de evaluación de desempeño, proceso de retención de personal.

Variable 2: Engagement laboral: Intensidad de colaboración de los servidores y su identificación con los objetivos trazados en las dimensiones: vigor, dedicación, absorción.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La muestra estuvo formada de 40 colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos en Ate vitarte que simbolizan el 100% de población, No es probable que esta muestra sea del tipo censal porque el investigador selecciona a las personas que componen la muestra, porque la población es pequeña para obtener una muestra representativa. Es probable que esta muestra sea del tipo censal porque el investigador la considera relevante.

Tamayo (2018) menciona que "el total es la suma del fenómeno de investigación, incluyendo todas las unidades de estudio que conforman el fenómeno, y la investigación específica debe medirse establecido en el grupo de instituciones N que involucran particularidades específicas, y se denomina la totalidad a constituye un fenómeno que no es atribuible a cualquier investigación por lo regular".

Criterios de inclusión: Totalidad de colaboradores que trabajan en el Puesto de salud Horacio Zevallos.

Criterios de Exclusión: Colaboradores del Puesto de salud Horacio Zevallos ate Vitarte Lima, que facultativamente no desean contribuir con el estudio de

investigación, colaboradores que se encuentren en tiempo de vacaciones.

Unidad de análisis: lo conformaron los 40 colaboradores del Puesto de salud horacio Zevallos de Ate vitarte, nombrados y contratados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se atribuyo el método de la encuesta tanto direccionado hacia el estudio de la variable 1 gestión del talento humano como la variable 2 engagement laboral. La herramienta que se empleo fue el cuestionario, se formularon dos cuestionarios uno por cada variable los cuales serán supeditados a la validez de contenido y al análisis de fiabilidad (Hernández S. 2014).

Instrumentos: el instrumento utilizado fue un cuestionario para la recolección de los datos, ya que esta considerado a la medición un papel central, ya que sin él no existirían observaciones clasificadas (Hernández S. 2014).

El primer cuestionario gestión del talento humano se aplicó a los colaboradores del Puesto de salud horacio Zevallos de Ate Vitarte, estuvo conformado por 24 ítems, y 6 dimensiones: 1.procesos reclutamiento (6 ítems), 2.proceso de selección (4 ítems), 3.sistema de recompensas (3 ítems), 4.proceso de desarrollo (3 ítems), 5.proceso de evaluación de desempeño (6 ítems), 6.proceso de retención de personal (3 ítems). Cada ítem conto con una valoración de : Muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

El segundo cuestionario engagement laboral sustentado en la teoría de Stephen fue conformado por 17 ítems y tres dimensiones : vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems), y absorción (6 ítems), Cada ítem conto con una valoración de : Muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Estos instrumentos fueron sometidos a juicio de 3 expertos para su validación, teniendo en cuenta que los profesionales reúnan el perfil requerido para la investigación realizada, entre ellos Meinel Alexander Chávez Turín, con grado de doctor en administración, también a William Enrique Huanca Solís, doctor en administración, así mismo a Fritz Bernardino Ayarza Lozano, doctor en administración, los expertos analizaron el contenido dando la conformidad a los ítems y así mismo asegurando la validez de la respuestas, y por ende la validez de los instrumentos. La confiabilidad se dio mediante el coeficiente de alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El método para recopilar la información primaria de investigación está a continuación:

1. Se creó un marco poblacional que incluye todas las unidades de análisis.
2. El instrumento de medición se elaboró seleccionando los elementos más representativos.
3. La utilización de la encuesta se realizó individualmente con un retraso de aproximadamente 10 minutos.
4. Se comprobó la calidad de cada encuesta realizada. Algunos errores de información se depuraron y se corrigieron
5. Se elaboró una matriz de tabulación de variables por variable. La información se organizó en ella.
6. Las principales variables de interés se analizaron mediante el Paquete de Estadísticas de Ciencias Sociales (SPSS).

3.6. Método de análisis de datos

Se atribuyó estadísticas descriptivas para el análisis de información (se usaron tablas de frecuencia, gráficos de barras, tortas y cálculo de estadígrafos tales como moda, mediana, media, coeficiente de variación y desviación estándar) y la estadística inferencial (prueba de correlación de rangos de Spearman).

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los derechos de autor ya que toda idea reflejada está perfectamente citada de acuerdo a los lineamientos por el APA V.7, por otro lado, se respetaron los anonimatos de toda persona sujeta a este estudio, al fin y al cabo, esta investigación pasa a ser la normativa vigente de la Universidad de Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Para poder responder a los objetivos planteados se optó por analizarlos por ítem con la finalidad de poder especificar los puntos en los que se pudo determinar algún problema específico para posteriormente hacer una evaluación a manera general, tal y como se muestra a continuación:

Objetivo General: Establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 1

Correlación de la Gestión del talento humano y Engagement laboral

			Gestión del Talento Humano	Engagement Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
		Sig. (unilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo que es cierto que la gestión del talento y el engagement laboral están correlacionados de forma significativa y positiva. De manera similar, el Rho de Spearman es 0,735, lo cual significa que existe una correlación positivamente considerable entre las variables de investigación.

Tabla 2*Tabla cruzada Gestión del talento humano y Engagement laboral*

	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto			
Gestión del Talento Humano	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	2,5%	1	2,5%	2	5,0%
Medio	1	2,5%	13	32,5%	14	35,0%
Alto	0	0,0%	24	60,0%	24	60,0%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% consideran que la gestión del talento humano es media y el engagement laboral es medio, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del Talento Humano es alto y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°1: Existe relación directa y significativa entre el proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 3

Correlación del Proceso de reclutamiento y Engagement laboral

			proceso de reclutamiento	deEngagement laboral
Rho Spearman	deProceso de reclutamiento	de Coeficiente de correlación	de1.000	0.707**
		Sig. (unilateral)	.	0.001
		N	40	40
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	de0.707**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.001	.
		N	40	40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que el proceso de reclutamiento y el engagement laboral se correlacionan de modo positivo y significativo. Asimismo, el Rho de Spearman de 0,707 indica que existe una correlación positivamente considerable entre las variables de estudio.

Tabla 4*Tabla cruzada Proceso de reclutamiento y engagement laboral*

Proceso de reclutamiento	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto			
	Fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	2	5,0%	2	5,0%
Medio	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%
Alto	0	0,0%	18	45,0%	18	45,0%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% opinan que la Gestión del Talento Humano es medio, mientras que 38 de los colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la gestión del talento humano es alta y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°2: Existe relación directa y significativa entre el proceso de selección y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 5

Correlación del proceso de selección y la variable engagement laboral

			proceso de selección	Engagem ent laboral
Rho de Spearman	proceso de selección	Coeficiente de correlación	1.000	0.655**
		Sig. (unilateral)	.	0.001
		N	40	40
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	0.655**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.001	.
		N	40	40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que el proceso de selección y el engagement laboral se correlacionan de modo positivo y significativo. Asimismo, tiene un Rho de Spearman de 0,655 indica que existe una correlación positivamente moderada entre las variables estudiadas.

Tabla 6*Tabla cruzada Proceso de selección y engagement laboral*

proceso de selección	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto		fi	%
	fi	%	Fi	%		
Bajo	1	2,5%	1	2,5%	2	5,0%
Medio	1	2,5%	12	30,0%	13	32,5%
Alto	0	0,0%	25	62,5%	25	62,5%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, elaborado en SPSS V.28.

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% piensan que la gestión del talento humano es medio, en tanto 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del Talento Humano es alto y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°3: Existe relación directa y significativa entre el proceso de relación del sistema de recompensas y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 7

Correlación de sistema de recompensas y la variable engagement laboral

			sistemas de recompensa	Engageme nt laboral
Rho de Spearman	sistema de recompensa	Coeficiente de correlación	1.000	0.585**
		Sig. (unilateral)	.	<0.001
		N	40	40
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	0.585**	1.000
		Sig. (unilateral)	<0.001	.
		N	40	40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28.

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que los sistemas de recompensas y el engagement laboral se correlacionan de modo positivo y significativo. Asimismo, el coeficiente de Spearman-Rho de 0,585 indica una correlación moderada entre las variables de estudiadas, con un menor nivel de significancia.

Tabla 8*Tabla cruzada Sistema de recompensas y engagement laboral*

Sistema de recompensas	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bajo	1	2,5%	6	15,0%	7	17,5%
Medio	1	2,5%	20	50,0%	21	52,5%
Alto	0	0,0%	12	30,0%	12	30,0%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% señalan que la gestión del talento humano es medio, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del Talento Humano es alto y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°4: Existe relación directa y significativa entre el proceso de desarrollo de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 9

Correlación del proceso de desarrollo de personal y la variable engagement laboral

			proceso de desarrollo	Engagement laboral
Rho de Spearman	proceso de desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	0.454**
		Sig. (unilateral)	.	0.002
		N	40	40
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	0.454**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.002	.
		N	40	40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que el proceso de desarrollo y el engagement laboral se correlacionan de manera positiva y significativa. Asimismo, el Rho de Spearman de 0,454 indica que existe una correlación moderadamente positiva entre las variables estudiadas.

Tabla 10*Tabla cruzada Proceso de Desarrollo y engagement laboral*

	Engagement Laboral				Total	
	Medio		Alto			
proceso de desarrollo	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	2,5%	3	7,5%	4	10,0%
Medio	1	2,5%	17	42,5%	18	45,0%
Alto	0	0,0%	18	45,0%	18	45,0%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% señalan que la gestión del talento humano es media, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del Talento Humano es alto y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°5: Existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 11

Correlación del proceso de evaluación de desempeño y engagement laboral

	proceso de evaluación de desempeño	deEngagement Laboral
Rho Spearman	deCoeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	de0.451** 0.002 40
	Engagement Laboral	de1.000 0.002 40

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

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que la evaluación de desempeño y el engagement laboral relacionan de manera positiva y significativa. De manera similar, el Rho de Spearman es 0.451, lo cual significa que existe una correlación positiva entre las variables de investigación.

Tabla 12*Tabla cruzada Proceso evaluación de desempeño y engagement laboral*

	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto			
proceso de evaluación de desempeño	fi	%	fi	%	Fi	%
Medio	2	2,5%	11	27,5%	13	32,5%
Alto	0	0,0%	27	67,5%	27	67,5%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% señalan que la Gestión del talento humano es media, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del talento humano es alto y el engagement laboral.

Objetivo Especifico N°6: Existe relación directa y significativa entre el proceso de retención del personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Tabla 13

Correlación del proceso de retención de personal y la variable engagement laboral

		proceso de retención de personal	Engagement Laboral
Rho de Spearman	proceso de retención de personal	1.000	0.334*
	Coeficiente de correlación	.	0.018
	Sig. (unilateral)	40	40
	N	0.334*	1.000
	Engagement Laboral	0.018	.
	Coeficiente de correlación	40	40
	Sig. (unilateral)		
	N		

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: hay suficiente evidencia para negar la hipótesis nula ($0.000 < 0.05$), por lo que podríamos confirmar que la retención de empleados y el engagement laboral están relacionados positiva y significativamente. Asimismo, el coeficiente de Spearman-Rho de 0.334, el cual indica una correlación positiva entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico.

Tabla 14*Tabla cruzada Proceso de retención de personal y engagement laboral*

	Engagement Laboral (Agrupada)				Total	
	Medio		Alto			
proceso de retención de personal	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%
Medio	1	2,5%	14	35,0%	15	37,5%
Alto	1	2,5%	23	57,5%	24	60,0%
Total	2	5,0%	38	95,0%	40	100,0%

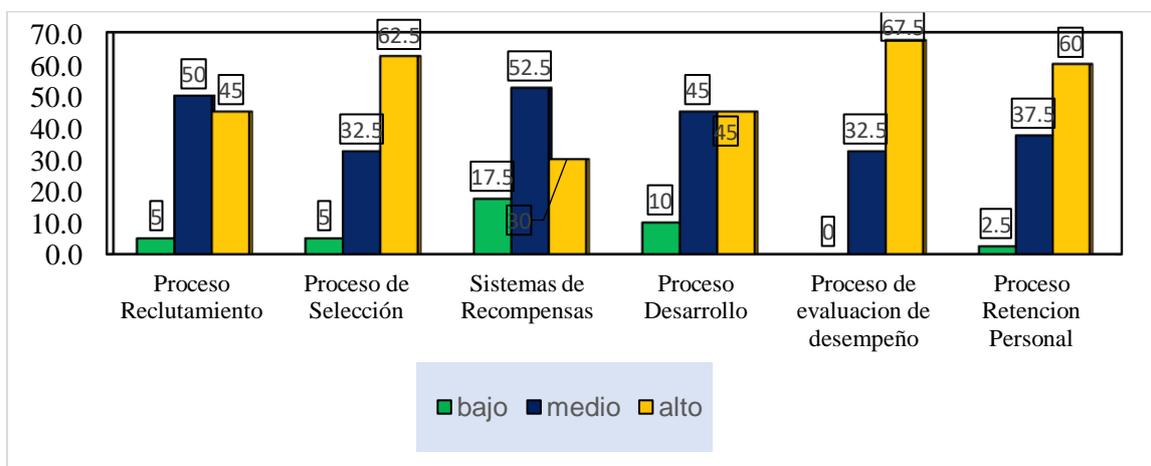
Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: Se puede corroborar que 2 colaboradores, que equivalen al 5% consideran que la gestión del talento humano es media y el engagement laboral es medio, mientras que 38 colaboradores, que equivalen al 95% consideran que la Gestión del Talento Humano es alto y el engagement laboral.

Se presentan las siguientes figuras, donde muestran los resultados obtenidos de las variables usadas en la investigación, Gestión del talento humano y engagement laboral a nivel de las dimensiones según las respuestas de los colaboradores, quienes fueron nuestra población encuestada en el puesto de salud Horacio Zevallos.

Figura 1

Gestión del talento humano - Niveles de las dimensiones



Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

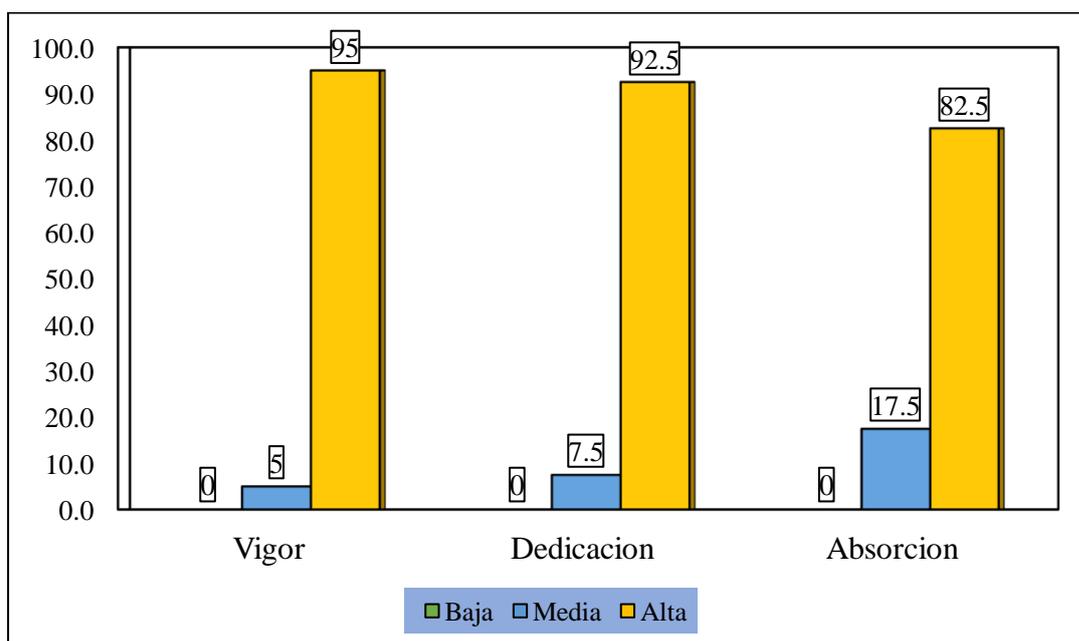
Interpretación: Como se puede visualizar en la figura, en la dimensión Proceso reclutamiento y desarrollo el 45% de los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos Ate Vitarte, Lima lo consideran de nivel alto,

En el proceso de selección, proceso de evaluación de desempeño y proceso de retención de personal los porcentajes son similares (62,5%; 67,5%; 60%) de los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos Ate Vitarte, Lima lo consideran de nivel alto; mientras que en sistema de recompensas solo el 30% consideran alto. Consideran de nivel medio con un (50% y 52,5) de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos al proceso de reclutamiento y sistema de recompensas, mientras que, en las dimensiones de proceso de selección, proceso de desarrollo, proceso de evaluación de desempeño y retención de personal (32,5%; 45%; 32,5% 37.5%;) de los colaboradores.

Consideran de nivel bajo con un (17,5%) los colaboradores del puesto de salud en la dimensión sistemas de recompensas en las restantes menor al (5%) también del mismo modo

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Engagement Laboral



Nota: elaboración propia, en SPSS V.28

Interpretación: En figura se observa que en la dimensión vigor el 95% de los colaboradores puesto de salud Horacio Zevallos Ate Vitarte Lima perciben un nivel alto y el 5% percibe un nivel medio. Respecto a la dimensión dedicación el 92,5% de los colaboradores puesto de salud Horacio Zevallos Ate Vitarte Lima perciben un nivel alto y el 7,5% percibe un nivel medio. Finalmente, en la dimensión absorción un 82,5% percibe un nivel alto y un 17,5% percibe un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

Velásquez (2018) concluyó utilizando medida de correlación Rho de Spearman ($p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.646$) y encontró que existía una asociación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Esas inferencias son semejantes a los que se obtuvieron en la tabla N°1 de esta tesis, para lo cual se obtuvo un coeficiente de Spearman-Rho de 0,735 con una significancia ($0,000 < 0,05$), lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables, entonces podemos confirmar que la gestión del talento humano y el Engagement Laboral en los empleados del puesto de salud Horacio Zevallos Ate Vitarte, Lima 2021 son correlativas.

También Díaz (2019) concluyó en los resultados que obtuvo que hay una correlación moderada positiva y significativamente alta ($p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.559$), se puede determinar que la gestión de recursos humanos afecta significativamente el compromiso organizacional, guardando relación con nuestros resultados obtenidos.

Céspedes (2018) señaló que hay una estrecha relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional de los trabajadores del Municipio de Manantay. El nivel de confianza es del 99%, que según la prueba estadística de Spearman llega a 0.883, y el nivel de significancia es $p = 0.00 < 0.01$. Asimismo, la investigación realizada, se confirmó que hay una correlación entre ambas variables estudiadas.

Flores (2017) concluye sobre los Procesos para integrar personas que pertenece a la gestión del talento humano, y el compromiso organizacional, el cual asegura que la relación rho Spearman es de 0.598 y el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.005$, resultados que confirman que el proceso de integración de personas influye en un 35.8 % en el Compromiso organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Este resultado guarda cierta relación con el proceso de reclutamiento y la variable engagement laboral, por lo cual se admite la hipótesis alterna ya que el valor Rho

de Spearman $r_s=0.707$ y el p -valor= 0.001 , estableciéndose una correlación moderada y positiva, es decir que, si hay relación entre el proceso de reclutamiento y la variable engagement laboral.

Flores (2017) donde concluyo sobre la dimensión procesos para organizar personas que corresponde a la variable gestión del talento humano con el compromiso organizacional, si existe una correlación positivamente moderada entre la dimensión y variable 1, extraído del coeficiente $r = 0.642$; resultado que conlleva a confirmar que el proceso para organizar personas influye en un 41.2% en el Compromiso Organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Estos resultados se asemejan al de la investigación ya que si hay evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), en consecuencia, podríamos confirmar que el proceso de selección y el engagement laboral se correlacionan de modo positivamente significativa. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,655 indica que existe una correlación positivamente considerable entre estas las variables de investigación estudiadas.

También Colonna (2016) concluyo que, hay una relación en gran medida significativamente y directamente entre la dimensión de selección de personal y variable compromiso organizacional de los colaboradores de la UGEL de Paita.

Flores (2017) concluyo que hay una correlación positivamente moderada entre el sistema de recompensas y la segunda variable compromiso organizacional cuando se efectuó la prueba de hipótesis, sostenido en el valor que se obtuvo de la rho Spearman = 0.677; lo cual este resultado llevo a confirmar que el proceso para recompensar a las personas influye en un 45.9% en el Compromiso organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Los resultados son semejantes ya que si hay evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), en consecuencia, podríamos decir que los sistemas de recompensas y el engagement laboral relacionan de manera positiva y

significativa. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,585 indica que existe una correlación positivamente considerable entre las variables estudiadas.

Flores (2017) donde concluyo que, si hay una correlación positiva moderada, sostenido en el valor que se obtuvo del coeficiente rho Spearman = 0.678; los resultados llevan a confirmar que el proceso para desarrollar a las personas influye en un 46.0% en el compromiso organizacional en Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Los resultados son semejantes ya que si hay evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), en consecuencia, podríamos confirmar que el proceso de desarrollo y el engagement laboral relacionan de manera positiva y significativa. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,454 indica que existe una correlación positivamente considerable entre las variables estudiadas.

También para Huaytalla (2018) concluyo que, si existe correlación entre el desarrollo del personal y el compromiso laboral de los servidores de la UGEL de Cangallo en el año 2017, debido a que el valor de r Pearson= 0.974, lo cual atribuye que hay una relación positivamente muy alta entre las variables contrastadas, así mismo por ser el p -valor=0,000 mucho menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, aceptándose la hipótesis.

Flores (2017) concluyo que, si hay una correlación positivamente moderada cuando realizo su prueba de hipótesis, sostenido en el rho de Spearman de =0.769; el resultado conlleva a confirmar que el proceso para auditar a las personas influye en un 59.1% en el compromiso organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Los resultados son semejantes ya que si hay evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que la evaluación de desempeño y el engagement laboral relacionan de manera positiva y significativa. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,451 indica que hay una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

También se reafirma los resultados con Colonna (2016) Se ha determinado que la relación entre el control de personal de los empleados de UGEL y el compromiso organizacional es muy importante y directa, también concluí que el nivel de compromiso organizacional es medio, y básicamente muestra que la capacidad de control de personal de los trabajadores es media o Deficiente, cuando el control de personal sea más efectivo, este compromiso aumentará a un nivel alto o muy alto.

Flores (2017) concluyo que, si hay una correlación positivamente moderada, al realizar la prueba de hipótesis, sostenido en el valor que se obtuvo del r Spearman=0.597; el resultado conlleva a confirmar que el Proceso para retener a las personas influye en un 35.7% en el compromiso organizacional en el Municipio de la provincia de San Martín, 2016.

Los resultados son semejantes ya que si hay evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, podríamos confirmar que la retención de personal y el engagement laboral relacionan de manera positiva y significativa. Asimismo, el coeficiente R ho de Spearman de 0,334 indica que hay una correlación positivamente considerable entre las variables estudiadas.

También relacionado con los resultados de Huaytalla (2018), concluye que existe una relación entre el mantenimiento del personal y los compromisos laborales del servidor de la UGEL de Cangallo en 2017, debido a que el valor de r Pearson=0.970, lo que conlleva a decir que si hay una relación entre ambas variables también confirmamos que hay una correlación positiva muy alta, y debido a que el valor $p = 0.000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se admite la hipótesis de investigación.

Por otro lado, la investigación realizada se considera muy relevante, pues los hallazgos nuevamente confirman que cuando existe un interés por la buena gestión de talentos en los puestos de salud o en cualquier otro organismo público o privado, los más valiosos son los colaboradores, y el compromiso con la organización es recíproco.

VI. CONCLUSIONES

1. Según al objetivo general, se estableció que hay una correlación entre las variables, donde se muestran que el Rho de Spearman es de 0,735 con una significancia ($0,000 < 0,05$), por lo que podemos estar seguros de que la gestión del talento está relacionada con el engagement laboral se relacionan de manera positiva y significativa en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.
2. El proceso de reclutamiento y el Engagement Laboral están correlacionados de manera significativa y positiva. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,707 indica que hay una correlación positiva considerable entre ambas variables de la investigación, con un alto valor de significancia habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).
3. El proceso de selección y el Engagement Laboral están correlacionados de manera significativa y positiva. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,655 indica que hay una correlación positivamente moderada entre ambas variables de la investigación, habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).
4. Los sistemas de recompensas y el Engagement laboral están correlacionados de manera significativa y positiva. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,585 indica que hay una correlación moderada entre ambas variables de la investigación, con un menor nivel de significancia, habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).
5. El proceso de desarrollo y el Engagement Laboral están correlacionados de manera significativa y positiva, y de manera similar, el coeficiente Rho de Spearman de 0.454 indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables de la investigación, habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).
6. La evaluación del desempeño y el Engagement Laboral están correlacionados de manera significativa y positiva. De manera similar, el coeficiente Rho de Spearman es 0.451, lo que indica que existe una

correlación positiva entre ambas variables de la investigación, habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).

7. La retención de empleados y el Engagement Laboral están correlacionados de manera significativa y positiva. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,334 indica que hay una correlación moderadamente positiva entre ambas variables de la investigación, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico, habiendo evidencias suficientes para descartar la hipótesis nula ($0,000 < 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone a los directivos del establecimiento de salud que se capaciten y actualicen y sensibilicen con campañas en temas de gestión de talento humano para poder aumentar el compromiso de los colaboradores con su institución.
2. Se propone a los directivos que tengan una mayor participación en las actividades de reclutamiento de los colaboradores para que este sea de manera eficiente y obtener resultados buenos.
3. Se recomienda que los directivos reforzar la socialización de los nuevos trabajadores y que presten más atención al potencial de los colaboradores, fortalezcan sus capacidades y habilidades y se comprometan mejor con la institución en el largo plazo.
4. Se aconseja verificar la probabilidad de formular políticas de incentivos o reconocimiento público por su buen rendimiento en la labor que realiza el colaborador para mejorar los lazos con la institución.
5. Se propone que los directivos presten más atención al potencial de los colaboradores y así sean reforzadas sus habilidades y capacidades para que su grado de compromiso con la institución sea alto, también reforzar los planes de capacitaciones para el desarrollo de estos.
6. Se recomienda reforzar una política de desarrollo de línea de carrera de los colaboradores; Asimismo, promoviendo y difundiendo un lineamiento de evaluación del desempeño.
7. Se propone realizar un reforzamiento de las actividades fuera del contexto laboral (actividades de interrelación) como las actividades de esparcimiento para los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos, Ate vitarte.

REFERENCIAS

- Arístides Alfredo vara Horna 7 pasos para una tesis exitosa
- Alles (2017). gestión por competencia [ponencia]. universidad de las Américas udla. <https://www.udla.edu.ec/2017/05/11/martha-alles-en-la-udla-gestionpor-competencias/>.
- Agudelo (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. revista entramada. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/>.
- Ali mahfoozi, sanjar salajegheh mahmoud ghorbani y ayoub sheikhi (2018) modelo de gestión del talento humano para el sector público desde enfoques exclusivos e inclusivo cogent business & management
- Apaza (2019). Gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya en el año 2019.
- Ataypoma (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (ugel) en la provincia de Huancavelica –2018. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/runh_8c4d230d310ecbe7484e513885f024fa.
- Bazurto (2016). Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana. Trabajo final para la obtención del título: Magister en Gestión del Talento Humano Espol. Fcsh, Guayaquil. 84 p. <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/36286>
- contreras y contreras (2018). compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, lima. revista científica de ciencias de la salud,11(2), <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>.
- Cachique (2018). “la gestión del talento humano en los trabajadores del centro de salud nuevo milenio del distrito de Tambopata Departamento de Madre de Dios”https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/uaci_7d679f0a31e32f6fec0467d81b1ecacb
- Carrasco (2019) gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP.
- Cuesta (2016). compromiso y gestión humana en la empresa, revista universitas psychologica, 15(2),287-300.0. <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.upsy15->

2.cghe.

- Condor (2018) Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de neonatología salud 2018- repositorio ucv.
- Colonna (2016). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016” https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/ucvv_391dae0fdd0681b6ad2e26620435eef5
- Céspedes Quiroz (2018). “gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de santa maría del valle-2018” <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26219>
- Dahshan, Keshk, Dorgham (2018) Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. International Journal of Nursing, 109 doi: 10.15640/jns. v5n2a10.
- Díaz salcedo (2019). “gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional del personal de las dos principales direcciones regionales de la san Martín” <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2264>
- David Collings, kamel mellahi, wayne f. cascio oxford university press (2017). The oxford handbook of talent management https://books.google.com.pe/books?id=s4c0dwaaqbaj&hl=es&source=gbv_navlinks_s
- Díaz Quiliche (2018). gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, 2018 https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/unjf_e3321f82b50dde788e6cb61b4f32e7faç
- De la puente (2017). compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/298>
- Delgado (2020) la gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo, 2020 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Flores (2017) Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de san Martín, 2016 repositorio ucv
- Guillermína Baena paz (2016). Metodología de la investigación
- Fernández (2017). gestión del talento humano como factor estratégico para el éxito

- empresarial en Colombia [ponencia] universidad militar nueva granada.57
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17378/fernandezramirezoscareduardo2017.pdf?sequence=1>
- Foteini kravariti y Karen Johnston (2019) strategic del talent management public management review
- Fletcher, Alfesc and Maddend (2019) la teoría sobre el compromiso de los empleados en el sector público. the international Journal of human resource management
- Gonzáles (2018). "relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura-Perú". <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/unp/1517/adm-gon-gar-2018.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Giraldo & Pico (2012). Engagement laboral
- Hernández-Sampieri, (2014). Metodología de la investigación.(1a ed.). McGraw-Hill Interamericana
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana
- Huaytalla (2017). la gestión de recursos humanos con el compromiso laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local de cangallo, 2017 https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/ucvv_ebe13c138b213c291a6949d4e5b5e7ea
- Hernández, b. e., Ruiz, a. m. Ramírez, v. Sandoval, s. j. y Méndez, l. c. (2018). motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo 8 (16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>.
- Hellriegel (2001),compromiso organizacional "el inicio del engagement laboral en los empleados en una empresa.
- Kahn (1990) Engagement Laboral.
- Idalberto Chiavenato (2019). Libro Gestión del talento humano (5ta ed.) Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2008.01.008>
- López (2018). gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de leoncio prado, 2018. revista balance's, 6(7), 12-17. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/balances/article/view/145/128>.
- Montenegro, Atac (2019). Gestión del talento humano por competencias y

compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del hospital de apoyolquitos”https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/upsi_ca42760e149211e44ca19a07bb2e1ac5

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a ed.). Ediciones de la U.

Ortega (2017) gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Palomino (2019). la Gestión del talento humano y Compromiso organizacional en el personal administrativo de municipios autónomos descentralizados.

Pinedo (2019) gestión del talento humano en la dirección general de administración de la universidad nacional de la amazonia peruana durante el periodo 2019 <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/ups/157>

panduro (2020) gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito de Manantay, región Ucayali, 2020. repositorio ucv

Pardo y Díaz (2016) Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C https://l%C3%ADderes_de_gesti%C3%B3n_humana_en_empresas_de_Bogot%C3%A1_D_C?auto=download

Raquel Canteli (2020). recursos humanos en tiempos de covid <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>.

Rivera Espinoza (2018). “gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del puesto parroquial de salud mental “san José” - villa el salvador” <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/847>

Ramos (2017). los paradigmas de la investigación científica universidad de las américas. revista avances en psicología. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>

Ramírez, Espíndola, Ruíz, Huguet (2019). gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico, revista información tecnológica <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>.

Revista Gestión (2020) Ocampo, gestión del talento

Stephen (2014) Engagement laboral

Tamayo y Tamayo proceso de la investigación científica

Tello (2016). Mejoramiento y desarrollo del talento humano en el proceso administrativo del hospital homero castañera crespo de la ciudad de azogues".
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15891/1/estudio%20de%20caso%20bayron%20tello>

Talavera Gutiérrez de García 2020 gestión del talento humano y compromiso organizacional en el grupo educativo san Luis - callao, 2019
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42865>

Taha hameduddin y shinwoo lee (2019) el compromiso de los empleados public management review

Tsz ki yau (2020) gestión del talento en la rotación de empleados
https://www.modul.ac.at/uploads/files/theses/bachelor/undergrad_2020/bba_2020/1611040_bachelor_thesis__tsz_ki_yau_1611040_03.09.2020_final_no_sig.pdf

Velásquez (2018). "gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca"
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21510/velasquez_fkv.pdf?sequence=1&isallowed=y

Vallejo (2016) la gestión del talento humano busca el avance e implicancia en la fuerza humana de trabajo. Libro 4 ed.

Vara (2012) 7 pasos para una tesis exitosa.

Yauri (2015) Motivación laboral, el compromiso organizacional la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel de secundario del distrito de independencia,2015.https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/ucvv_885b37865bb31f6de20f06e3c060c037

Zayas Barreras (2020) La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>Romero (2017).

Zambrano y López (2015). Desarrollo del talento humano como herramienta para la transformación de la administración pública caso de estudio municipalidad de Guayaquil dirección de recursos humanos.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/409>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona el proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? ¿Cómo se relaciona el proceso de selección y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? ¿Cómo se relaciona los sistemas de recompensas y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? ¿Cómo se relaciona el proceso de desarrollo y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? ¿Cómo se relaciona el proceso de evaluación de desempeño y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? ¿Cómo se relaciona el proceso de retención de personal y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> determinar la relación del proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. determinar la relación del proceso de selección y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. determinar la relación de los sistemas de recompensas y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. determinar la relación del proceso de desarrollo y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. determinar la relación del proceso de evaluación de desempeño y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. determinar la relación del proceso de retención de personal y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre el proceso de reclutamiento y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. Existe relación directa y significativa entre el proceso de selección y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. Existe relación directa y significativa entre el proceso sistema de recompensas y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. Existe relación directa y significativa entre el proceso desarrollo de personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. Existe relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. Existe relación directa y significativa entre el proceso de retención del personal y el engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021. 	<p>VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> proceso de reclutamiento proceso de selección sistemas de recompensas proceso de desarrollo proceso de evaluación de desempeño proceso de retención de personal <p>VARIABLE 2: Engagement Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vigor Dedicación Absorción 	<p>TIPO DE ESTUDIO: Aplicada</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal correlacional</p> <p>ESQUEMA DEL DISEÑO:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de las variables</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 40 colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos. Muestra: 40 colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO: La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios sobre Gestión del Talento Humano y Engagement Laboral</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Se usaron tablas de frecuencia, gráficos de barras y la correlación de rangos de Spearman.</p>

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Chiavenato (2019) es la suma de normas que son imprescindibles para llevar todo lo que se relaciona con aspectos como gerenciales y relacionados con los trabajadores.	La gestión del talento humano fue medido a través de un cuestionario tipo escala de Likert con 24 ítems en sus 6 dimensiones: "admisión de personas, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo".	-Procesos de reclutamiento -Procesos de selección -Sistema de recompensas -proceso de desarrollo -proceso de evaluación de desempeño -proceso de retención de personal	Planificación Organización Dirección Control evaluación	Ordinal
Engagement laboral	Stephen P., (2014) "Es un estado en el que un trabajador se identifica con una organización, sus metas y quiere seguir formando parte de ella".	Intensidad de colaboración o aportación de los servidores públicos y su identificación con los objetivos trazados en puesto salud Horacio Zevallos Esto se analizará con las dimensiones Vigor emocional y físico, dedicación y Absorción en el trabajo.	Vigor Dedicación Absorción en el trabajo	Inteligencia Emocional Actividades Perseverancia Disciplina Salario Ambiente agradable	ordinal

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado COLABORADOR, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con un aspa (X)

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5
Reactivos				
1. En el puesto de salud en cada proceso de reclutamiento se realiza anticipadamente el proceso de convocatoria.				
2. El puesto de salud cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.				
3. El puesto de salud define requisitos exactos para cada puesto a contratar.				
4. El puesto de salud cuenta con políticas de reclutamiento interno y externo.				
5. Considero que el puesto de salud utiliza canales adecuados para la divulgación del proceso de reclutamiento.				
6. Considero que el puesto de salud realiza una adecuada evaluación de personal (exámenes, entrevistas).				
7. Considero que el puesto de salud realiza una adecuada contratación de personal.				
8. Cuando ingrese el puesto de salud me brindo una adecuada inducción al puesto de trabajo que fui ganador.				
9. El puesto de salud realiza un adecuado seguimiento del desempeño de los nuevos empleados.				
10. El puesto de salud me da recompensas financieras directas (remuneración, vacaciones, cts., aguinaldos) adecuados a mi puesto de trabajo.				
11. El puesto de salud me da recompensas financieras indirectas (bonos) adecuados a mi puesto de trabajo.				
12. El puesto de salud me da recompensas no financieras (reconocimientos) adecuados a mi puesto de trabajo.				
13. Percibo que el puesto de salud se preocupa por planificar capacitaciones constantes para todo el personal.				
14. Percibo que el puesto de salud se preocupa por desarrollar capacitaciones constantes para todo el personal.				
15. Percibo que el puesto de salud ofrece formación profesional para adquirir nuevas competencias.				
16. Conozco los objetivos a alcanzar en mi puesto de trabajo.				
17. Conozco las competencias adecuadas para desempeñarme correctamente en mi puesto de trabajo.				
18. Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza mecanismos adecuados para la evaluación del desempeño.				
19. Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza políticas de control y registro adecuados para la evaluación del desempeño.				
20. Está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño del puesto de salud.				
21. Después de la evaluación del desempeño el puesto de salud me brinda una adecuada retroalimentación para poder mejorar mi desempeño.				
22. Reconozco que el puesto de salud se preocupa por garantizar nuestro bienestar mental y nos ofrece calidad de vida laboral (flexibilidad, comprensión, beneficios y convenios) dentro de la institución				
23. El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para el desarrollo de sus labores.				
24. El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para evitar contagios del Covid 19.				

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

Estimado COLABORADOR, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la gestión del talento humano y el engagement laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Horacio Zevallos de Ate Vitarte Lima en el año 2021.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con un aspa (X)

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

Reactivos	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía					
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
5. Soy muy persistente en mi trabajo					
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9. Mi trabajo me inspira					
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11. Mi trabajo es retador					
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
15. Estoy inmerso en mi trabajo					
16. Me "dejo llevar" por mi trabajo					
17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Validación y Confiabilidad de instrumentos

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Es una herramienta importante en el área de recursos humanos para enfrentar nuevos desafíos, donde los trabajadores ya no son sencillos recursos empresariales sino son considerados sujetos con sabiduría (Chiavenato, 2019)	Proceso de reclutamiento	Necesidades de la organización	En el puesto de salud en cada proceso de reclutamiento se realiza anticipadamente el proceso de convocatoria.						X		X		X				
			El puesto de salud cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.						X		X		X		X		
		Perfil de contratación	El puesto de salud define requisitos exactos para cada puesto a contratar.						X		X		X		X		
		Fuentes de reclutamiento	El puesto de salud cuenta con políticas de reclutamiento interno y externo.						X		X		X		X		
		Canales de reclutamiento	Considero que el puesto de salud utiliza canales adecuados para la						X		X		X		X		

	desempeño		Conozco las competencias adecuadas para desempeñarme correctamente en mi puesto de trabajo.						X		X		X		
		Políticas de control y registro	Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza mecanismos adecuados para la evaluación del desempeño.						X		X		X		
			Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza políticas de control y registro adecuados para la evaluación del desempeño.						X		X		X		
		Sistema de evaluación	Está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño del puesto de salud.						X		X		X		
	Retroalimentación	Después de la evaluación del desempeño el puesto de salud me brinda una adecuada retroalimentación para poder mejorar mi desempeño.						X		X		X			
	Proceso de retención de personal	Higiene ocupacional	Reconozco que el puesto de salud se preocupa por garantizar nuestro bienestar mental y nos ofrece calidad de vida laboral (flexibilidad, comprensión, beneficios y convenios) dentro de la institución						X		X		X		
		Salud ocupacional	El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para el desarrollo de sus labores.						X		X		X		
	El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para evitar contagios del Covid 19.							X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Evaluar la gestión del talento humano que perciben los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHÁVEZ TURÍN MEINEL ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Es una herramienta importante en el área de recursos humanos para enfrentar nuevos desafíos, donde los trabajadores ya no son sencillos recursos empresariales sino son considerados sujetos con sabiduría (Chiavenato, 2019)	Proceso de reclutamiento	Necesidades de la organización	En el puesto de salud en cada proceso de reclutamiento se realiza anticipadamente el proceso de convocatoria.						X		X		X				
			El puesto de salud cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.						X		X		X		X		
		Perfil de contratación	El puesto de salud define requisitos exactos para cada puesto a contratar.						X		X		X		X		
		Fuentes de reclutamiento	El puesto de salud cuenta con políticas de reclutamiento interno y externo.						X		X		X		X		
		Canales de reclutamiento	Considero que el puesto de salud utiliza canales adecuados para la						X		X		X		X		

	desempeño		Conozco las competencias adecuadas para desempeñarme correctamente en mi puesto de trabajo.							X		X		X		X		
		Políticas de control y registro	Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza mecanismos adecuados para la evaluación del desempeño.							X		X		X		X		
			Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza políticas de control y registro adecuados para la evaluación del desempeño.							X		X		X		X		
		Sistema de evaluación	Está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño del puesto de salud.							X		X		X		X		
		Retroalimentación	Después de la evaluación del desempeño el puesto de salud me brinda una adecuada retroalimentación para poder mejorar mi desempeño.							X		X		X		X		
	Proceso de retención de personal	Higiene ocupacional	Reconozco que el puesto de salud se preocupa por garantizar nuestro bienestar mental y nos ofrece calidad de vida laboral (flexibilidad, comprensión, beneficios y convenios) dentro de la institución							X		X		X		X		
		Salud ocupacional	El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para el desarrollo de sus labores.							X		X		X		X		
El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para evitar contagios del Covid 19.										X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Evaluar la gestión del talento humano que perciben los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HUANCA SOLÍS WILLIAM ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Sí	No	Sí	No		Sí	No	Sí	No
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Es una herramienta importante en el área de recursos humanos para enfrentar nuevos desafíos, donde los trabajadores ya no son sencillos recursos empresariales sino son considerados sujetos con sabiduría (Chiavenato, 2019)	Proceso de reclutamiento	Necesidades de la organización	En el puesto de salud en cada proceso de reclutamiento se realiza anticipadamente el proceso de convocatoria.					X		X		X				
			El puesto de salud cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.					X		X		X		X		
		Perfil de contratación	El puesto de salud define requisitos exactos para cada puesto a contratar.					X		X		X		X		
		Fuentes de reclutamiento	El puesto de salud cuenta con políticas de reclutamiento interno y externo.					X		X		X		X		
		Canales de reclutamiento	Considero que el puesto de salud utiliza canales adecuados para la					X		X		X		X		

			divulgación del proceso de reclutamiento.																
Proceso de selección	Evaluación y contratación		Considero que el puesto de salud realiza una adecuada evaluación de personal (exámenes, entrevistas).						X		X		X		X				
			Considero que el puesto de salud realiza una adecuada contratación de personal.						X		X		X		X				
	Inducción	Cuando ingrese el puesto de salud me brindo una adecuada inducción al puesto de trabajo que fui ganador.						X		X		X		X					
	Seguimiento	El puesto de salud realiza un adecuado seguimiento del desempeño de los nuevos empleados.						X		X		X		X					
Sistema de recompensas	Recompensas financieras directas	El puesto de salud me da recompensas financieras directas (remuneración, vacaciones, cts, aguinaldos) adecuados a mi puesto de trabajo.							X		X		X		X				
	Recompensas financieras indirectas	El puesto de salud me da recompensas financieras indirectas (bonos) adecuados a mi puesto de trabajo.							X		X		X		X				
	Recompensas no financieras	El puesto de salud me da recompensas no financieras (reconocimientos) adecuados a mi puesto de trabajo.							X		X		X		X				
Proceso de desarrollo	Programas de capacitación		Peribo que el puesto de salud se preocupa por planificar capacitaciones constantes para todo el personal.						X		X		X		X				
			Peribo que el puesto de salud se preocupa por desarrollar capacitaciones constantes para todo el personal.						X		X		X		X				
	Políticas de desarrollo e personal	Peribo que el puesto de salud ofrece formación profesional para adquirir nuevas competencias.							X		X		X		X				
Proceso de evaluación de	Objetivos y competencias	Conozco los objetivos a alcanzar en mi puesto de trabajo.							X		X		X		X				

	desempeño		Conozco las competencias adecuadas para desempeñarme correctamente en mi puesto de trabajo.						X		X		X		X		
		Políticas de control y registro	Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza mecanismos adecuados para la evaluación del desempeño.						X		X		X		X		
			Está de acuerdo que el área de personal del puesto de salud utiliza políticas de control y registro adecuados para la evaluación del desempeño.						X		X		X		X		
		Sistema de evaluación	Está de acuerdo con el sistema de evaluación del desempeño del puesto de salud.						X		X		X		X		
		Retroalimentación	Después de la evaluación del desempeño el puesto de salud me brinda una adecuada retroalimentación para poder mejorar mi desempeño.						X		X		X		X		
	Proceso de retención de personal	Higiene ocupacional	Reconozco que el puesto de salud se preocupa por garantizar nuestro bienestar mental y nos ofrece calidad de vida laboral (flexibilidad, comprensión, beneficios y convenios) dentro de la institución						X		X		X		X		
		Salud ocupacional	El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para el desarrollo de sus labores.						X		X		X		X		
El puesto de salud cuenta con los implementos de protección necesarios para evitar contagios del Covid 19.									X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Evaluar la gestión del talento humano que perciben los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FRITZ BERNARDINO AYARZA LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL
TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement laboral Es una situación donde un colaborador se reconoce con una empresa o institución, sus metas, objetivos y quiere seguir instruyendo parte de ella (Stephen, 2014)	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						X		X		X		X		
		Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X	
	Entusiasmo		Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X		
			Orgullo	Mi trabajo me inspira Estoy orgulloso del trabajo que hago Mi trabajo es retador						X		X		X		X	
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando						X		X		X		X		
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí						X		X		X		X		
		Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						X		X		X		X		
			Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo						X		X		X		X	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo							X		X		X		X			
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO ENGAGEMENT LABORAL"

OBJETIVO: Evaluar el engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHÁVEZ TURÍN MEINEL ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement laboral Es una situación donde un colaborador se reconoce con una empresa o institución, sus metas, objetivos y quiere seguir instruyendo parte de ella (Stephen, 2014)	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						X		X		X		X		
	Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X		
			Mi trabajo me inspira						X		X		X		X		
		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago						X		X		X		X		
	Mi trabajo es retador							X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando						X		X		X		X		
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí						X		X		X		X		
		Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						X		X		X		X		
		Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo						X		X		X		X		
			Me "dejo llevar" por mi trabajo Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO ENGAGEMENT LABORAL"

OBJETIVO: Evaluar el engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HUANCA SOLÍS WILLIAM ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

TÍTULO: Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021.

AUTORA: HUACHORUNTO TRINIDAD, Kendy Sarait.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement laboral Es una situación donde un colaborador se reconoce con una empresa o institución, sus metas, objetivos y quiere seguir instruyendo parte de ella (Stephen, 2014)	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						X		X		X		X		
	Soy muy persistente en mi trabajo Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							X		X		X		X			
	Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X		
			Mi trabajo me inspira						X		X		X		X		
	Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago						X		X		X		X			
		Mi trabajo es retador						X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando						X		X		X		X		
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí						X		X		X		X		
		Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						X		X		X		X		
			Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo						X		X		X		X	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo							X		X		X		X			
				Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo						X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO ENGAGEMENT LABORAL"

OBJETIVO: Evaluar el engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FRITZ BERNARDINO AYARZA LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Confiabilidad de variable 1 Gestión del talento humano

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	88
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	1	2	5	4	2	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	90
4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	100
6	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	94
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
8	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	85
9	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	4	5	2	2	2	2	1	2	3	3	3	58
10	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	55
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	5	5	5	84
12	1	1	1	1	1	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	1	3	2	2	2	5	2	1	1	66
13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	72
15	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	60
	0.638095	0.666667	1.31429	0.98095	0.6381	0.40952	1.12381	1.12381	0.97143	1.82857	1.52381	1.12381	1.54286	0.97143	0.80952	0.6381	0.780952	1.4	0.780952	0.98095	0.952381	1.314286	1.066667	1.285714	1.285714	227.6952	
suma de var/item	24.867																										
k	24																										
alfa	0.9295																										

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 24 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Muy en desacuerdo" hasta la categoría "Muy de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el

K [ΣVi]

Confiabilidad de variable 2 Engagement laboral

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
	Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
2		En mi trabajo me siento lleno de energía	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	Soy muy persistente en mi trabajo	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	Estoy entusiasmado con mi trabajo	Mi trabajo me inspira	Estoy orgulloso del trabajo que hago	Mi trabajo es retador	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	Estoy inmerso en mi trabajo	Me "dejo llevar" por mi trabajo	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	76
5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	1	2	5	4	2	4	5	66
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	80
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	82
8	6	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	74
9	7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	74
10	8	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	57
11	9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	73
12	10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	60
13	11	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	68
14	12	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	74
15	13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	67
16	14	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	71
17	15	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	63
18		0.314286	0.35238	0.66667	0.69524	0.26667	0.52381	0.52381	0.4	0.380952	0.26667	1.20952	0.71429	0.98095	0.6	0.78095	0.495238	0.695238	63.09524
19																			
20	suma de var/item	9.8667																	
21	k	17																	
22	alfa	0.8963																	
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

El presente calculo corresponde a un instrumento de 24 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Muy en desacuerdo" hasta la categoría "Muy de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

α Interpretación
>0,9 excelente

LEYENDA DE CODIGOS

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vi} \right]$$

Anexo 4. Autorización de aplicación de instrumento

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 02 de Setiembre de 2021

CARTA N°001-2021-KHT

Lic.: Judith Miranda Zarate
Encargatura de Jefe De Equipo Del Centro Salud Horacio Zevallos

Presente.-

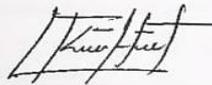
ASUNTO: PERMISO Y AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN – APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

De mi especial consideración

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarla cordialmente, asimismo la presente es para informarle que habiendo egresado de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo y siendo requisito indispensable para la obtención del título profesional, solicito permiso y autorización para realizar el desarrollo de mi trabajo de investigación – aplicación de cuestionario a todos los colaboradores de su prestigiosa institución; siendo el trabajo de investigación (tesis) titulado **“Gestión del talento humano y engagement laboral de los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021”**.

Sin otro en particular me suscribo de Ud. no sin antes renovar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



BACH. ADM. Kendy Sarait Huachorunto Trinidad
DNI N° 71328255

KHT
C/c: Archivo

CARGO
MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRALES DE
SALUD LIMA ESTE P.S. HORACIO ZEVALLOS

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE
SALUD LIMA ESTE C.S. HORACIO ZEVALLOS
Lic. Judith Miranda Zarate
ENFERMERA JEFE DE EQUIPO C.S. HORACIO ZEVALLOS
D.E.P. 31 009

Recibi el 01-09-21
Hora: 10:00am

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ate vitarte, Lima 04 de setiembre de 2021.

SEÑORITA:
Bach. Kendy Huachorunto Trinidad

presente. -

ASUNTO: Autorización para efectuar investigación - aplicación de encuestas

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo a nombre del puesto de Salud Horacio Zevallos y el mío propio; la presente tiene la finalidad de dar respuesta al documento de la referencia, así mismo se le autoriza para que pueda efectuar investigación – aplicación de encuestas en la institución sobre el tema titulado “Gestión del talento humano y engagement laboral en los colaboradores del puesto de salud Horacio Zevallos – Ate – Lima 2021”, en ese sentido se le brindara las facilidades correspondientes para el desarrollo de su cuestionario requerido.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes renovar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE
SALUD LIMA ESTE C.S. HORACIO ZEVALLOS
Judith B.

Lic. Judith Miranda Zarate
ENFERMERA JEFE DE EQUIPO C.S. HORACIO ZEVALLOS
CEP 31999

Anexo 5. Tablas no presentadas

Tabla

Estadísticos de la variable de gestión del talento humano

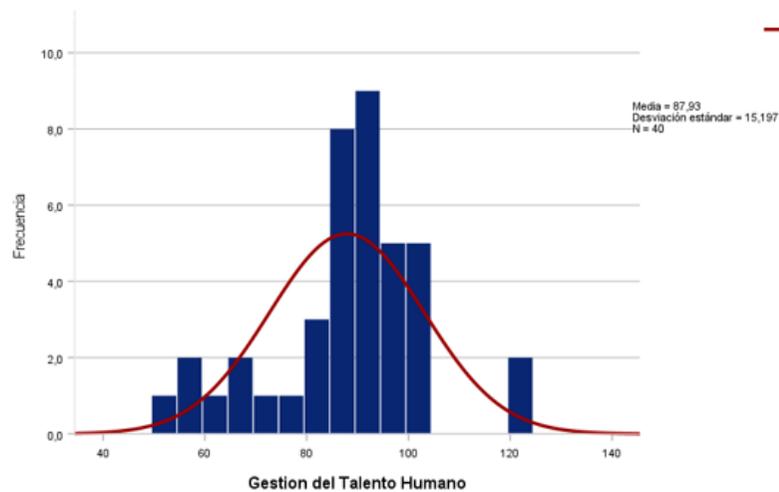
Estadígrafos	Valores
Media	87,93
Desviación estándar	15,2
Coefficiente de variación	17,28%
Mínimo	52
Máximo	120

Nota. Base de datos de la investigadora-SPSS V.28.

Figura 2.

Histograma de los puntajes de gestión del talento humano

Nota.



Nota. Base de datos de la investigadora-SPSS V.28.

Tabla 8

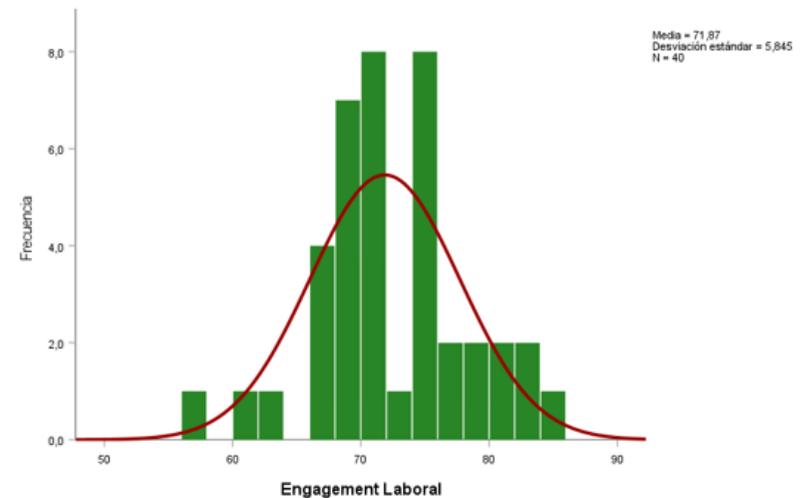
Estadísticos de la variable Engagement laboral

Estadígrafos	Valores
Media	71,88
Desviación estándar	5,8
Coefficiente de variación	8,13%
Mínimo	57
Máximo	85

Nota. Base de datos de la investigadora-SPSS V.28.

Figura 6

Histograma de los puntajes de Engagement Laboral



Nota. Base de datos de la investigadora-SPSS V.28.

Anexo 6. Fotografías

