



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Paz Palacios, Carla Ivette ([orcid.org/0000-0001-5477-4421](https://orcid.org/0000-0001-5477-4421))

Seminario Cespedes, Daniel Martin ([orcid.org/0000-0003-3629-3901](https://orcid.org/0000-0003-3629-3901))

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Águila, Jardiel ([orcid.org/0000-0001-5461-0929](https://orcid.org/0000-0001-5461-0929))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a mi familia y a todas aquellas personas que me apoyaron y motivaron a conseguir mis objetivos, a pesar de todas las dificultades.

Carla

Con amor y cariño para mis padres, por su apoyo constante y por la confianza que me brindaron para alcanzar mis objetivos.

Daniel

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por acompañarme en este largo camino, por la fortaleza y la salud. A mi familia por su apoyo constante.

Carla

A Dios, por haberme dado la fuerza y voluntad de continuar con mi carrera, porque él representa una fuente de inspiración divina por su gran misericordia.

A mis padres, quienes con dedicación y amor me motivaron, brindaron la fuerza y posibilidades de poder seguir adelante en mi camino.

Daniel

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población y Muestra.....	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de Análisis de Datos.....	18
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Validez de contenido.....	16
<b>Tabla 2.</b> Coeficientes de fiabilidad de los instrumentos de medición.....	17
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad de los datos de las variables.....	18
<b>Tabla 4.</b> Prueba de Correlación de Spearman de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 5.</b> Prueba de Correlación de Spearman de determinación de perfiles y desempeño laboral.....	21
<b>Tabla 6.</b> Prueba de Correlación de Spearman de políticas de contratación y desempeño laboral.....	22
<b>Tabla 7.</b> Prueba de Correlación de Spearman de comunicación organizacional y desempeño laboral.....	23
<b>Tabla 8.</b> Confiabilidad del instrumento.....	44

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general; analizar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Nuestra investigación es de tipo aplicada de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, la población estudiada fueron los trabajadores de las distintas áreas del policlínico municipal Chorrisalud, obteniendo una muestra de 67 trabajadores del policlínico municipal Chorrisalud, a los cuales se aplicó las variables de estudio.

Por otra parte, la técnica empleada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 18 preguntas y se utilizó la escala de Likert para su medición.

Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman refleja que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0.539 y un nivel de significancia de 0.000 por lo que existe una correlación positiva considerable, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se comprueba que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The investigation had as general objective; to analyze the impact of human talent management on the job performance of the employees of the Chorrisalud municipal polyclinic, district of Chorrillos, Lima 2022. The type of our investigation is applied with a quantitative approach and with a non-experimental cross-sectional design, the studied population was workers from the different areas of the Chorrisalud municipal polyclinic, obtaining a sample of 67 workers from the Chorrisalud municipal polyclinic, to whom the study variables were applied.

On the other hand, the technique used was the survey, having as an instrument a questionnaire made up of 18 questions and the Likert scale was used for its measurement.

The results of the Spearman's Rho connection test reflect that there is a connection coefficient equal to 0.539 and a significance level of 0.000, so there is a considerable positive connection, with which the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, so it is verified that the human talent management is related to the job performance of the workers of the Chorrisalud municipal polyclinic, district of Chorrillos, Lima 2022.

**Keywords:** Human talent management, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

El policlínico municipal Chorrisalud brinda atención primaria de salud a pacientes provenientes de otras instituciones de salud pública y privada que acuden siendo referidos a las distintas especialidades y servicios de apoyo. El policlínico municipal Chorrisalud tiene como objetivo ser la principal opción en atención de salud de los vecinos del Distrito de Chorrillos, posicionados como el policlínico que tiene un ambiente moderno, altamente equipado y el mejor trato al paciente. Lamentablemente la atención al público viene siendo una de las debilidades que constantemente el policlínico busca revertir. Por ello, esta investigación tiene como finalidad determinar las causas y poder potenciar la consecución de objetivos enfocándonos en la mejora de gestión del talento humano que generará aumentar el desempeño del personal.

Berger y Berger (2019) en su estudio definió la Gestión de Talento Humano al hecho de dar relevancia a conservar a las personas calificadas y talentosas para triunfar en los negocios. Blaxter, Hughes y Tight (2018) concluyó que, la gestión del talento humano influye en los frutos de una compañía a nivel organización, como mejorar la efectividad, asegurar el progreso y la ventaja competitiva, así como los aspectos financieros de una empresa.

Según Best (2018), la gestión de talento humano tiene un rol importante para compensar los talentos que se requieren y los talentos con los que ya se cuenta para poder alcanzar las metas trazadas. Bhatia (2019) manifestó que las prácticas de gestión de talento humano deben desarrollarse en cada una de las fases de la vida laboral del trabajador, es decir desde que ingresa a la empresa hasta el momento en que se retira.

Pizarro, Fredes e Inostroza (2019) señalan que la gestión del talento humano es un proceso que integra, desarrolla y retiene a los colaboradores con el propósito de cumplir con las metas establecidas de las empresas. Billings y Halstead (2020) aseguraron que, con el fin de instalar la visión de recursos humanos, se requiere



tener una fuerza de trabajo calificada con altas habilidades y competencias las cuales forman la gestión de talento humano.

Los frutos de la praxis de gestión de talento humano en las empresas han sido investigados por muchos autores. Takeuchi (2019) indica que la gestión de talento humano posee injerencia positiva indirecta en el desempeño organizacional al pulir las prácticas de recursos humanos. Por otro lado, Thang, Quang y Buyens (2018) sostiene que la gestión de talento humano posee injerencia directa en todo el desempeño organizacional.

Gutiérrez (2020) indicó que actualmente debido al COVID-19, se han producido recientes retos en el cual las organizaciones han dirigido a reconsiderar la gestión del talento humano y su relevancia, puesto que diferentes estudios han evidenciado que es un recurso clave que coadyuva con el cumplimiento de las metas de las organizaciones mediante las destrezas, sabiduría, conductas y criterios de las personas.

Condori (2017) afirma que la gestión del talento humano debe usar apropiadamente las metodologías, instrumentos y patrones de administración de personal de acuerdo a la situación de la organización.

Es responsabilidad del administrador o jefe del policlínico poder desarrollar ampliamente la gestión del talento humano en el policlínico municipal Chorrisalud de forma adecuada, enfocándose en cada proceso, como lo es planificar de perfiles, reclutar y escoger trabajadores, así como la mejora y reconocimiento del personal.

Mejillón (2017) señala que el desempeño laboral mide el rendimiento de los colaboradores muestran a la compañía, el cual permite reconocer las áreas con efectos favorables y desfavorables, el propósito de medir el desempeño es potenciarlo para lograr el cumplimiento de los objetivos preestablecidos.

En la actualidad, las organizaciones afrontan el reto de escoger y mantener talentos en un tiempo determinado. De acuerdo con Liden, Shore, Wayne (2017),

la gestión de talento humano se define como la gestión de toda la fuerza laboral desde el momento en que se reclutan a los trabajadores con talento, hasta su ascenso y por último para encontrar un reemplazo después de su jubilación.

Ortega (2015) señala también que el desempeño laboral es la productividad que un empleado tiene cuando cumple con las actividades asignadas por su jefe; el cual puede ser positivo o negativo, ello depende de cuánto el colaborador este motivado a la hora de desempeñarse, es decir si el colaborador está bien motivado su desempeño laboral será alto, si el colaborador no está motivado su desempeño será bajo. Perjudicando directamente a la empresa por lo que no podrá cumplir con sus objetivos preestablecidos.

En relación a ello, el policlínico municipal Chorrisalud está conformado por aproximadamente ochenta colaboradores, entre personal médico, asistencial y atención al público. Sin embargo, el personal asistencial no muestra vocación de servicio a la hora de atender a los pacientes y el personal responsable de la atención al público muestra desmotivación que se ve reflejada en la deficiente atención que brinda a los pacientes.

Es por ello que el administrativo debe hacer estimaciones de forma continua el desempeño del personal, asegurarse de que aquellos se alineen con los objetivos de la organización y garantizar un adecuado clima laboral en el que se puedan desarrollar.

Por lo antes expuesto, se puede determinar como problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022?

El estudio presentado se justifica a nivel teórico debido a que se lleva a cabo con la intención de brindar conceptos y procedimientos de gestión del talento humano, que permitan mejorar la estimación del desempeño laboral de los colaboradores, cuyos resultados van a poderse sistematizar en una propuesta, para

poder ser integrados en la organización. Se justifica a nivel práctico, debido a la consolidación de datos que se obtienen mediante el método cuantitativo que permiten determinar los factores que generan deficiencias en el desarrollo de gestión del talento humano que desempeñan actualmente los administrativos en el policlínico Chorrisalud y que repercuten en el desempeño laboral de los empleados de la institución.

Por lo tanto, la importancia del estudio presentado es analizar la gestión del talento humano y el impacto que tiene en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, cuya población y muestra corresponde al personal médico, asistencial y atención al público.

Referente al último punto, se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la determinación de perfiles y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Determinar la relación entre las políticas de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022 y Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

De igual modo, se plantean las siguientes hipótesis de estudio, como hipótesis alterna: Existe un impacto positivo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Y como hipótesis nula: No existe un impacto positivo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para poder explicar objetivamente nuestra investigación; además de los instrumentos aplicados, hemos sintetizado diversas investigaciones, cuyos autores señalan la relevancia del estudio de estas variables aplicadas en el contexto organizacional, las cuales mostraremos a continuación:

A nivel internacional, Álvarez y Santamaría (2021) buscan generar valor mediante la gestión del talento humano en la empresa SINERGIA SAS de la ciudad de Barranquilla. El tipo de investigación fue descriptiva, mediante el método cuantitativo a través de una encuesta a 25 personas, la cual evidencia que la gestión del talento humano relacionada a la generación de valor en el contexto organizacional tiene  $R=0,667+$ , comprobando estadísticamente la existencia de una correlación positiva entre ambas variables. Concluyendo que se debe generar una estrecha relación entre la generación de valor y la correcta gestión del personal según la funcionalidad de cada puesto.

Castro (2016) indica que actualmente, las empresas están afrontando distintos tipos de problemas, entre los cuales destaca el problema del capital humano. Los primordiales problemas del capital humano son la elevada rotación de los colaboradores, la deficiente capacitación, al igual que la carencia de seguridad y profiláctica dentro de las organizaciones. Respecto al nivel organizacional nos referimos, que hay una escasez de estándares de desempeño. Los problemas señalados tienen que ver con variables relativas a la conducta en la organización, como lo son el desempeño en la organización, la motivación en la organización y los valores respecto al trabajo. Por este motivo, este estudio tuvo como objetivo establecer el impacto que tienen los principios morales en el trabajo con la motivación laboral y el desenvolvimiento de los colaboradores de tres organizaciones del rubro metal mecánico, localizadas en la ciudad de San Luis Potosí en la Zona Industrial. En aquellas organizaciones trabaja personal que se encuentra sindicalizado, colaboradores con cargo de confianza y personal que fue contratado externamente. En el desarrollo del estudio se obtuvo información de una muestra representativa de 100 colaboradores, entre mujeres y hombres, de

distintos sectores administrativos, con una edad que promedia los 33 años. El tipo de investigación efectuado fue correlacional y el tipo de diseño que se empleó en dicho estudio fue transversal, puesto a que la información se recolectó en una sola ocasión. Los resultados indican que hay un vínculo positivo entre el desempeño y los valores hacia el trabajo, además de un vínculo positivo entre la motivación laboral y los valores hacia el trabajo, y para finalizar, un vínculo sólido entre la motivación laboral y el desempeño. Este estudio indica también la significancia que poseen los valores en la conducta de los individuos, puesto que inciden en sus puntos de vista, actitudes y motivaciones, al igual que la importancia que tienen que instalar las empresas al atraer a colaboradores con valores fuertes que generarán un óptimo desempeño laboral.

A nivel nacional, Valentín, H. (2016) en su investigación buscó determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la red de salud Huaylas Sur en la ciudad de Lima. El tipo de estudio a realizarse fue no experimental transversal de nivel explicativo, teniendo en cuenta una muestra representativa de 161 personas con las que se aplicó una encuesta de 12 preguntas, determinando que el 11.18% de la muestra asume que la gestión del talento humano es óptima y contribuye de manera óptima en el desempeño laboral, el 0.62% de la población de la muestra piensa que la gestión del talento humano es óptima pero que incide de manera moderada en el desempeño laboral. El 12.42% de la muestra asume que la gestión del talento humano es regular y repercute de manera óptima en el desempeño laboral, el 49.69% de la muestra asume que la gestión del talento humano es moderada y repercute a su vez de manera moderada en el desempeño laboral y el 3.11% de la muestra asume que la gestión del talento humano es moderada, pero repercute de manera deficiente en el desempeño laboral. El 19.25% de la muestra asume que la gestión del talento humano es deficiente e incide de manera moderada en el desempeño laboral y el 3.73% de la muestra asume que la gestión del talento humano es deficiente e incide de manera deficiente en el desempeño laboral. De esta manera concluye que las variables están correlacionadas positivamente, por lo que cuando la gestión del talento humano es óptima, el desempeño laboral será

óptimo, mientras que cuando la gestión del talento humano es deficiente, el desempeño laboral será deficiente.

Polleri (2018) concluyó que su estudio tiene como propósito delimitar la influencia de la administración del personal en el ejercicio del cargo de los colaboradores de las Instituciones Públicas Superiores de Formación Técnica de Lima Metropolitana. Para lograr el mencionado propósito se usó el método descriptivo y un diseño no experimental, de igual forma los encuestados comprenden 23 Institutos Públicos de Educación Superior, los cuales se encuentran patentados en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y al final suma 481 colaboradores teniendo en cuenta docentes y administrativos. Al momento de conjeturar el volumen de la muestra, en conclusión se encuestó a 214 colaboradores. Respecto a la herramienta de recaudación de referencias poseemos a la encuesta la cual estuvo compuesta de 16 preguntas de estilo cerrado, los cuales fueron vaciados en tablas en el que se conjeturaron los porcentajes y las frecuencias, añadiéndose con el estudio y elucidación de las resultas, que nos dejó comprobar las hipótesis. Por último, se determinó que la administración del personal incurre de forma directa en el ejercicio del cargo de los colaboradores de las Instituciones Públicas Superiores de Formación Técnica de Lima Metropolitana, así como lo muestra las conclusiones obtenidas de la encuesta ejecutada a los colaboradores, cuyo rango de aptitud logró 12%, el rango de desempeño 34% y el rango de sabiduría de la ley del trabajador 19%, rangos mostrados como los más relevantes de la administración del personal, de igual forma únicamente el 28% de los colaboradores contestaron que se testea continuamente el ejercicio del cargo de los colaboradores de las Instituciones Públicas de Educación Superior.

Bakker, Demerouti, Schaufeli y Xanthopoulou (2019) en su estudio acerca de las estrategias de gestión de talento humano y el compromiso de los empleados, mostró que una planificación eficiente de la gestión de talento humano, el constante soporte de las cabezas de la institución, el balance entre el trabajo, la vida y los factores a nivel ambiente laboral son indispensables para mantener a los trabajadores con talento en la organización.

A continuación, vamos a sintetizar los fundamentos conceptuales y teóricos en relación a las variables en investigación:

Hoy en día, las instituciones anhelan incrementar la efectividad de la empresa como la de sus colaboradores. En ese sentido, las organizaciones buscan desarrollar óptimamente un conjunto de procesos para seleccionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Además de crear un excelente ambiente laboral en el que sus colaboradores se desarrollen para poder así coadyuvar en un buen desempeño laboral.

Según Dessler y Varela (2015) describe la gestión del talento humano como las políticas y procedimientos solicitados para lidiar con los temas que se encuentran vinculados con las relaciones personales de la alta dirección; en resumen, consiste en llevar a cabo el proceso de reclutar, seleccionar, evaluar, pagar, y otorgar un adecuado clima laboral, con un código de ética e imparcialidad para los colaboradores de la institución. Las prácticas y políticas abarcan el llevar a cabo los análisis de puestos (definir las funciones de los colaboradores), idear las solicitudes de los colaboradores adaptados para cada cargo, ejecutar charlas para inducir y capacitar a los próximos colaboradores de la empresa, estimar y medir el desenvolvimiento, administrar los pagos y remuneraciones (sueldos), otorgar incentivos, realizar reportes (hacer entrevistas, brindar asesoramiento, imponer disciplina), incentivar las habilidades de los colaboradores actuales y motivar el compromiso de los empleados, para que de este modo estén comprometidos con la empresa.

Boswell y Wright (2015) afirmaron que la gestión de talento humano es la mentalidad de la organización, que tiene como finalidad, garantizar que el número de talentos esté apto para conseguir a los trabajadores indicados para el puesto correcto en el momento exacto.

Dean, Lepak, Snell y Youndt (2016) en su investigación concluyeron que el proceso de la gestión de talento humano se ve intensificado por la implementación de una estrategia que mejore la etapa de reclutamiento y también la retención de

los trabajadores elegidos. Chowne, Popaitoon, Rayton y Yalabik (2018) indica que el apoyo en la tecnología es indispensable en todos los aspectos de la gestión de talento humano, sobre todo durante la etapa de emprendimiento de una organización. En una organización competitiva, el contar con redes sociales es determinante para conseguir a posibles postulantes con talento.

Para Armas, Llanos y Treverso (2017) se toman procedimientos de “gestión de talento humano”, para enfocarse en el cambiar los diversos paradigmas desde que el colaborador llega a la empresa, tomados en cuenta como seres que tienen talentos que se pueden desarrollar y utilizarlos a favor del beneficio de la organización; a su vez se usa también el nombre de “administración del capital intelectual” y “administración del conocimiento”. Cualquiera que fuera el término que sea utilizado, es evidente que la responsabilidad mayor de la alta dirección actualmente, es lograr que el conocimiento sea importante y apoye a la producción, teniendo en cuenta la integridad del talento humano.

Para Billsberry (2018) la gestión de talento humano se divide en tres categorías. La primera describe la gestión de talento humano como la selección y formación de los colaboradores que conforman las partes de un equipo de recursos humanos. La segunda se concentra en un grupo de trabajadores calificados como un conjunto establecido por una empresa para brindar un número suficiente de trabajadores en la organización. La tercera se refiere al talento, que se describe como una elevada productividad de alto rendimiento con habilidades desarrolladas.

Para Corvalán Vásquez & Hawes Barrios (2005), la determinación de perfiles se define como una serie de características y cualidades que, constatadas de forma adecuada por la persona que tiene la competencia de hacerlo, diseña las actividades a realizar por el que está supuestamente apto y capacitado. La determinación de perfiles es importante respecto al reclutamiento de posibles colaboradores, a evaluaciones de currículums, así como respecto a conocer el grado profesional que es requerido en el mercado laboral.



Según Yuperel, Pasta y Hernandez (2020) las políticas de selección en la organización de manera más general significan: elegir entre los postulantes escogidos los más apropiados, para que puedan hacerse cargo de los puestos que se requieren en la compañía, intentando preservar o incrementar la eficiencia, eficacia y el desempeño laboral de una empresa. La realización de políticas de selección en cualquier empresa es abastecer de colaboradores calificados, con el propósito de lograr el éxito en la realización de metas y objetivos de la compañía. Es por eso que las políticas de selección de personal es una herramienta imprescindible en la administración de talento humano. La selección de talento humano es un procedimiento para descartar los postulantes menos aptos o que no llenen las expectativas, y dentro de todos los postulantes elegir al mejor. En otras palabras, este procedimiento está basado en la comparación de características, posibilidades y aptitudes del postulante con los requerimientos del puesto para que se logre adaptar a las solicitadas en el cargo.

Para Romero y Mancinas (2016) la comunicación organizacional tiene un rol importante y aporta empoderamiento a los colaboradores. Hay que tener en cuenta que la comunicación en la organización busca fomentar la integración de todos, con la finalidad de promover la cultura inclusiva, que consiga que los valores dirijan a lograr la visión por medio de la misión, fomentando un ambiente integrado y unificado de los colaboradores para con sus compañías para potenciar tanto la productividad como la motivación, por medio de una administración eficiente de la comunicación organizacional. De este modo, se tienen que conceptualizar los papeles que juegan cada uno y los compromisos del responsable de la comunicación. Últimamente dentro de las empresas se ha ido implementando un lugar de trabajo junto con la alta dirección. Las compañías responsables a nivel social se encuentran más activos en los conductos de comunicación social organizacional, y se enfocan de mejor forma a la sostenibilidad en comparación con aquellas que no son de esa manera. Para definir de manera efectiva la comunicación organizacional a favor de un desarrollo social se tiene que: perseguir la dirección de la comunicación empresarial como base, tener en cuenta la responsabilidad social, y aporte integrado como impulsor; y tomar en cuenta a la Teoría de las Mediciones como orientación de la administración de la alta dirección.

La comunicación en el entorno organizacional se mejora, ya que apoya a que se de en dialogo de manera horizontal, el inicio de nuevas maneras de influir y de valorar el desarrollo de la interrelación entre los colaboradores, más allá de la sola selección de mensajes y medios.

Para Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) infieren que el desempeño laboral de forma descriptiva son esos actos y comportamientos desempeñados por los colaboradores que cooperan a conseguir las metas presentadas para la mejora de compañías. El modelo de Campbell considera como propósito confiar en los ingredientes fundamentales para calcular el desempeño de forma completa y así conseguir contribuir a proponer políticas dirigidas a la ejecución de las metas de la empresa. Para definir de forma decisiva se toma en cuenta al desempeño laboral como procedimientos unificados enfocados al progreso de la efectividad y mejora de las compañías, siendo hechos que aporten un valor agregado a la organización por medio de sus dimensiones: desempeño de la labor siendo el objetivo de las actividades en concordancia al intelecto que aportan a la empresa indirecta o directamente; comportamientos contraproducentes, como hechos debatidos que se presentan de forma espontánea que sirven para beneficiar al colaborador y desempeño contextual siendo conductas personales que exceden a lo deseado para su cargo, los mismos que son indispensables para alcanzar las metas y los efectos esperados en las empresas.

Según Bordas (2016) el clima laboral describe al ambiente organizacional, que se distingue por una serie de intangibles y tangibles aspectos que se encuentran de manera medianamente constante en una empresa determinada, y que influye en las actitudes, conductas y motivación de sus integrantes y, por ello, al desarrollo de la empresa. Se puede sentir y describir por los miembros de la compañía y por consiguiente calculado desde una perspectiva operativa por medio de un análisis de sus puntos de vistas y definiciones, o a través de la observación y otras estimaciones. Pese a reflejar el estado de la compañía en cierta situación determinada, el clima laboral se puede modificar, contando con los mismos colaboradores, pero por, sobre todo, la alta dirección de la empresa, siendo los agentes más importantes para conseguir modificaciones en una organización.

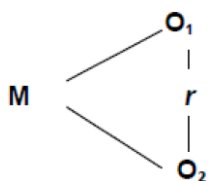
### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

Para Maldonado Pinto (2018), según el nivel de los resultados, los tipos de investigación son: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa. La tipología de investigación puede tener un enfoque o paradigma cuantitativo o cualitativo. El enfoque cuantitativo va a reflejar un análisis de forma numérica, el enfoque cualitativo es más bien una descripción.

Para Álvarez Risco (2020) se tiene que escoger de manera adecuada el diseño de investigación porque dicha elección lleva a diversas técnicas e instrumentos para recolectar datos. Puede ser considerado inclusive más de un diseño en un solo estudio, con la finalidad de responder diferentes problemas específicos. Es crucial que los estudios que se van a llevar a cabo tengan una metodología concisa desde el comienzo para conocer paso a paso la manera en la que se realizará la investigación.

Para este estudio, el tipo de investigación fue aplicada (Rodríguez 2020), porque busca resolver un problema con base a los conocimientos adquiridos, de diseño metodológico de tipo no experimental, pues observaremos las variables sin manipularlas y correlacional porque analizaremos a las variables en estudio y su relación para determinar causa y efecto entre las mismas. En tal sentido, se decidió utilizar como instrumento el cuestionario que ayudó a recopilar la información necesaria para nuestra investigación. Según Paredes, Estrada y Quispe (2020), proponen el siguiente diagrama:



Significado:

M = La muestra.

O<sub>1</sub> = Gestión del talento humano (v 1).

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral (v 2).

r = correlación entre variables.

### 3.2. Variables y Operacionalización

- **Definición Conceptual**

**Gestión del talento humano:** Abril (2018) indica que es la manera en la que tratamos al capital humano de una organización y por ello, coadyuva en su desarrollo según las necesidades sociales y técnicas que tiene cada una de ellas. La función de la Gestión del Talento Humano tiene como finalidad incorporar e integrar el capital humano en las estructuras culturales del área organizativa de la empresa.

**Desempeño laboral:** Mamani y Cáceres (2019) afirma que es la forma en la cual cada colaborador lleva a cabo sus funciones determinadas por la motivación, pues permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización.

- **Definición Operacional**

**Gestión del talento humano:** Definimos de manera operacional esta variable partiendo por las dimensiones: determinación de perfiles, políticas de contratación y comunicación organizacional, que de acuerdo a sus respectivos indicadores serán calculados a través de un cuestionario de 9 preguntas en escala de Likert.

**Desempeño laboral:** Definimos de manera operacional esta variable partiendo por las dimensiones: desarrollo de capacidades y competencias, conocimiento del cargo, clima laboral, que de acuerdo a sus respectivos indicadores serán calculados a través de un cuestionario de 9 preguntas en escala de Likert.

- **Indicadores:**

**Gestión de talento humano:** Esta variable toma en cuenta las siguientes dimensiones: (a) Determinación de perfiles, con los indicadores: destrezas, valores y aptitudes, (b) Políticas de contratación, con los indicadores: reclutamiento de personal, selección de personal y contratación de personal y (c) Comunicación Organizacional, con los indicadores: comunicación vertical, eficaz comunicación y nivel de comunicación.

**Desempeño laboral:** Esta variable toma en cuenta las siguientes dimensiones (a) Desarrollo de capacidades y competencias, con los indicadores: aprendizaje, creatividad y solución de problemas (b) Conocimiento de Cargo, con los indicadores: conocimiento de las tareas y actividades, técnicas y procedimientos y conocimiento basado en la experiencia y (c) Clima laboral, con los indicadores: participación y autonomía.

- **Escala de medición:** Para la presente investigación se utilizó la escala ordinal para ambas variables.

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

Población (N). - La totalidad de trabajadores del policlínico Chorrisalud. Actualmente, está representada por un total de 80 trabajadores aproximadamente.

Criterios de inclusión:

- Personal médico y asistencial
- Personal encargado de la atención al cliente.

Criterios de exclusión:

- Pacientes del policlínico
- Menores de 18 años

Muestra (n). – El cálculo se determinó con la aplicación la siguiente fórmula estadística para una muestra representativa finita y se obtuvo de la población total:

$$n = N \cdot Z^2 \cdot P^2 / ((N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P^2)$$

$$n = \frac{80 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(80-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = 67$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

z= Valor Z de la curva normal (1.96) (alfa=0.05)

P= Probabilidad de éxito (0.5)

Q= Probabilidad de fracaso (0.5)

N= Población

E= Margen de Error (0.05)

Para la presente investigación, al contar con un número de población de 80 colaboradores, tomamos como muestra a 67 de ellos.

Muestreo. - El estudio se desarrolló a través del método probabilístico, ya que disponemos de una cantidad de elementos participantes definido y la posibilidad para ser seleccionados como muestra es la misma.

Unidad de análisis (UA) colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud que trabajan en el distrito de Chorrillos, en la ciudad de Lima.

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

Para Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) la técnica de recolección de datos es la realización de un plan de procesos precisados que posibilita recoger información para una finalidad determinada.

Para nuestra investigación, como instrumento de recolección de datos se optó por el cuestionario; recurriendo como informantes a los colaboradores del policlínico Chorrisalud, además de fuentes de informes y otros documentos del área administrativa de la empresa. El instrumento constó de 18 preguntas, el cual aplicó como alternativas de respuestas según la escala Likert de 5 puntos (1 = "Nunca" a 5 = "Siempre").

Además, este instrumento fue valorado previamente por especialistas en el área de administración, con dicha valoración se pudo determinar la confiabilidad y validez del instrumento.

#### **Validez de instrumentos**

Para Hernandez et al. (2014) la autenticidad o validez hace referencia el nivel en que un instrumento determina verdaderamente la variable que se desea medir. La encuesta usada fue examinada por los siguientes expertos en el tema:

**Tabla 1.** Validez de contenido

VALIDADORES	DECISIÓN
Mg. Jardiel Paredes del Águila	ACEPTABLE
Mg. Luis Enrique Dios Zárate	ACEPTABLE
Mg. Rafael Arturo López Landauro	ACEPTABLE

Fuente: Elaboración Propia

#### **Confiabilidad de instrumentos**

Según indica Hernandez et al. (2014) la confiabilidad del instrumento de medida se enfoca en la categoría en la que su utilización sigue al mismo individuo u objeto y genera resultados similares. Categoría en que una herramienta genera resultados sólidos y consecuentes. Los cuestionarios usados en la investigación se midieron en escala ordinal, debido a ello concierne utilizar el Alfa de Cronbach donde el coeficiente admitido es mayor o igual 0.75.

**Tabla 2.** Coeficientes de fiabilidad de los instrumentos de medición

Instrumento de medición	Alfa de Cronbach	N° elementos
Gestión del talento humano	0.837	9
Desempeño laboral	0.861	9

Fuente: Análisis de SPSS.

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento hace referencia a la explicación detallada del proceso que se lleva a cabo en el periodo de recolección de información. A dicha fase se le denomina como “trabajo de campo”; ya que hace referencia al estudio directo de lo que ocurre en realidad, deja de ser solo un trabajo de escritorio u oficina (Vara Horna, 2012). Según Paz Abdo & Torres (2019), el procedimiento en este denominado trabajo de campo debe ser llevado por uno o más investigadores que tienen que contar con ciertas cualidades específicas:

- Cualidades éticas: Que no les permita llenar ellos mismos las encuestas
- Cualidades Sociales: Que no se muestren sorprendidos ante ninguna respuesta dada por el encuestado
- Cualidades técnicas: Saber a profundidad el método de la encuesta con la finalidad de responder alguna interrogante que pueda realizar el encuestado.

Para aplicar el instrumento, se elaboró una encuesta física que se repartió a nuestra muestra representativa. La participación de esta muestra fue previamente autorizada por el gerente general del policlínico Chorrisalud.



### 3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos concierne a la manera de usar los estudios estadísticos para lograr explicar la información obtenida. En realidad, se trata del agrupamiento de datos en rangos significativos que se unen respecto a una selección correcta con la finalidad de brindar una adecuada interpretación al investigador (Muñoz Razo, 2011).

Para Martínez Medrano (2014) el objetivo de análisis de datos es brindar conocimientos, nuevos alcances y orientación adecuada para tomar acción en cuanto al tema que se investiga. Al igual que todo proceso de investigación, se tiene que comenzar con la definición concisa de cuál será la finalidad y cuáles serán los objetivos de lo que el investigador desea saber con el análisis de datos, y puesto que el análisis otorga información de lo que no se puede ver de forma directa, los objetivos se tienen que situar dentro del contexto y la información disponible.

El análisis de información fue descriptivo, puesto que describe datos para conseguir características de forma general de la muestra en la investigación para mostrar por medio de tablas para recabar conclusiones. A su vez en la investigación colocando la matriz de datos en Excel se dividieron los ítems por variables y dimensiones y después se realizó una base de datos en el software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para recopilar la información según los niveles y rangos con el propósito de emplear la estadística descriptiva en tablas.

**Tabla 3.** Prueba de normalidad de los datos de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.113	67	0.032	0.961	67	0.034
Desempeño laboral	0.154	67	0.000	0.941	67	0.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Análisis de SPSS.

Para poder determinar el tipo de correlación a emplearse, en este estudio al tener una muestra de 67 colaboradores aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo como resultado los valores de sig. menores a 0.05, y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Hipótesis Nula.

De acuerdo a la tabla 3 los valores de sig. de las variables son menores a 0,05, entonces se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa lo que quiere decir que estos datos no provienen de una distribución normal y por ello no corresponden los estadísticos paramétricos y se emplea la técnica estadística no paramétrica con Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos señalan que los investigadores están en la obligación de respetar el secreto profesional en consideración de la norma de protección de datos y a su vez para proteger otros derechos, tales como los de propiedad intelectual o los de secreto empresarial. Dicha obligación se tiene presente y es reforzada con un documento de confidencialidad (Bonmatí Tomás, & Canimas Brugué, 2021).

La ética es un campo de la filosofía que considerado como un conocimiento nacional, por lo tanto, la transforma en un utensilio para el estudio de investigación y metas de los valores morales. Por eso se considera de alta relevancia que el investigador muestre sus mayores principios morales al momento de llevar a cabo algún tipo de estudio. Ética en la investigación es un modo de ética aplicada o práctica, lo que también quiere decir que consiste en solucionar problemas no solamente generales, sino también a los específicos, los cuales aparecen en la ejecución de la investigación (Alejo Machado, Icaza Guevara, & Salazar Raymond, 2018).

A nivel individual, los datos obtenidos y analizados por el investigador se generaron mediante una fuente directa y formaron parte de la solución planteada por el investigador. Además, mediante las referencias que conforman las distintas fuentes bibliográficas según la normativa APA, se respetaron los derechos de autor.

A nivel corporativo, se respetó la información privada y confidencialidad de la empresa.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022

**Tabla 4.** Prueba de Correlación de Spearman de Gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Análisis de SPSS.

**Interpretación:** De acuerdo a los datos conseguidos a través de la prueba de correlación de Rho spearman es igual a 0.539, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que 0.05, por ello tenemos una correlación positiva considerable. De este modo aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Hi= Existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

Ho= No existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

### Objetivo Específico 1.

a) Determinar si existe relación entre la determinación de perfiles y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

**Tabla 5.** Prueba de Correlación de Spearman de determinación de perfiles y desempeño laboral.

Correlaciones				
			Determinación de perfiles	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Determinación de perfiles	Coefficiente de correlación	1.000	,525**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,525**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	67	67

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

Fuente: Análisis de SPSS.

**Interpretación:** De acuerdo a los datos conseguidos a través de la prueba de correlación de Rho spearman es igual a 0.525, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que 0.05, por lo que tenemos una correlación positiva considerable. De esta manera aceptamos la hipótesis de trabajo y rechazamos la hipótesis nula.

## Objetivo Específico 2.

b) Determinar si existe relación entre políticas de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

**Tabla 6.** Prueba de Correlación de Spearman de políticas de contratación y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Políticas de contratación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Políticas de contratación	Coefficiente de correlación	1.000	,394**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,394**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	67	67

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

Fuente: Análisis de SPSS.

**Interpretación.** De acuerdo a los datos conseguidos a través de la prueba de correlación de Rho spearman es igual a 0.394, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.001 menor que 0.05, por lo que obtenemos una correlación positiva media entre la dimensión políticas de contratación y la variable desempeño laboral. De esta manera aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

### Objetivo Específico 3.

c) Determinar si existe relación entre comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorriscalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

**Tabla 7.** Prueba de Correlación de Spearman de comunicación organizacional y desempeño laboral.

Correlaciones				
			Comunicación organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,520**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,520**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	67	67

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

Fuente: Análisis de SPSS.

**Interpretación:** De acuerdo a los datos conseguidos a través de la prueba de correlación de Rho spearman es igual a 0,520, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que 0.05, por lo que tenemos una correlación positiva considerable. Por este motivo aceptamos la hipótesis de trabajo y rechazamos la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación comprueba la correlación que existe entre la variable independiente: la gestión del talento humano y la variable dependiente: el desempeño laboral, tomando como punto de partida el objetivo común: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Municipal Chorriscalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obtuvimos un nivel de significación de 0.000, por lo que encontramos una alta correlación entre las variables antes mencionadas. Mediante el resultado que obtuvimos podemos determinar la correlación que existe entre las variables mencionadas V.I gestión de talento humano y V.D desempeño laboral, luego de aceptar la  $H_0$  y contradecir la  $H_1$ , para el objetivo común: Determinar relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Policlínico Municipal Chorriscalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, por lo que existe una correlación moderada positiva entre ambas variables lo cual señala que es significativa y por ello se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ : No existe un impacto positivo de la gestión del talento humano en el desarrollo de capacidades y competencias de los colaboradores del policlínico municipal Chorriscalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, y se acepta  $H_1$  hipótesis de trabajo: Existe un impacto positivo de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorriscalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022.

Estos resultados tienen semejanza con el estudio de los autores Valentin (2016) y Polleri (2018) que mediante sus investigaciones confirman la hipótesis alternativa propuesta, por consiguiente se afirma la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable independiente gestión de talento humano y la variable dependiente desempeño laboral. En virtud a lo antes expuesto, hemos considerado a dos autores con sus respectivas teorías con respecto a las variables antes mencionadas, tales como Dessler et al. (2015) y Corvalán et al. (2005), con la finalidad de profundizar el significado de las variables antes mencionadas donde Dessler et al. (2015), se refieren a la calidad de servicio como las políticas y procedimientos solicitados para lidiar con los temas que se encuentran vinculados con las relaciones personales de la alta dirección; en resumen, consiste en llevar a

cabo el proceso de reclutar, capacitar, evaluar, pagar, y otorgar un clima seguro, con un código de ética e imparcialidad para los colaboradores de la organización, por otro lado Corvalán et al. (2005) afirmaron que la determinación de perfiles se define como una serie de características y cualidades que, constatadas de forma adecuada por la persona que tiene la competencia de hacerlo, diseña las actividades a realizar por el que está supuestamente apto y capacitado. La determinación de perfiles es importante respecto al reclutamiento de posibles colaboradores, a evaluaciones de currículums, así como respecto a conocer el grado profesional que es requerido en el mercado laboral.

En relación al objetivo específico a) Determinar la relación entre la determinación de perfiles y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, obtuvimos un nivel de significancia de 0.525, según los resultados conseguidos podemos concluir que existe una correlación considerable y positiva, este resultado se asemeja con la investigación de Álvarez et al. (2021), con una  $R=0,667+$ , comprobando estadísticamente la correlación positiva que existe entre las dos variables. Según los resultados que obtuvimos mediante la interpretación de dicho análisis podemos señalar que existe una correlación considerable y efectiva entre la determinación de perfiles y la variable desempeño laboral.

En relación a nuestro objetivo específico b) Determinar la relación entre las políticas de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, aplicando la prueba correlación de Spearman, obtuvimos un nivel de significancia de 0,394; determinando que existe relación entre la dimensión políticas de contratación y la variable desempeño laboral, por lo tanto, existe una correlación moderada y positiva. De esta manera, este resultado tiene semejanza con la investigación de Castro (2016) donde el autor concluyó la existencia de una relación positiva media entre la dimensión políticas de contratación y la variable desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico c) Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, obtuvimos un



nivel de significancia de 0.520, con lo cual podemos deducir que existe una correlación positiva considerable, además se concluyó que la dimensión comunicación organizacional tiene gran relación con la variable dependiente desempeño laboral en el policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Dichos resultados poseen semejanza con la investigación de Bakker et al. (2019) donde señalan que la comunicación organizacional es la dimensión que presenta un mayor grado de desempeño laboral.

La aplicación del cuestionario a los colaboradores de policlínico Chorrisalud como instrumento de recolección de datos fue indispensable para desarrollar nuestra investigación, para ello se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento a través de alfa de cronbrach en base al cuestionario de 18 preguntas que dio como resultado 0.861. Este resultado indica que este instrumento aplicado fue de alta confiabilidad concluyendo que nuestro trabajo de investigación es confiable.

Para poder determinar el tipo de correlación a emplearse, aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov puesto que tenemos como muestra a 67 colaboradores, obteniendo un resultado del nivel de significancia menor a 0.05, lo cual indica que los datos no son normales y por consiguiente se aplicará la correlación Rho Spearman.

Esta investigación busca que la empresa alcance un óptimo nivel de calidad, estableciendo e implementando planes de gestión del talento humano que ayuden a alcanzar la excelencia de la gestión y enfocarse en la mejorar continua para lograr el crecimiento y rentabilidad de la empresa. Por ello, se debe realizar un seguimiento constante como proceso que permita una mejor visibilidad de los objetivos establecidos. Además, compartir los valores y objetivos de la empresa con todos los colaboradores para lograr que se alineen con los mismos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, como nuestro objetivo general. Aplicamos la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación igual a 0.539 con lo que se concluye que existe una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

2. Se determinó la relación entre la determinación de perfiles y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, como nuestro objetivo específico "a". Aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman obtuvimos un coeficiente de correlación igual a 0.525 por lo que concluimos que existe una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

3. Se identificó la relación entre las políticas de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, como nuestro objetivo específico "b". Aplicamos la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual nos arrojó un coeficiente de correlación de 0,394 por lo cual concluimos que existe una correlación positiva media, con un nivel de significancia bilateral de d 0,001.

4. Se estableció la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022, como nuestro objetivo específico "c". se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,520, por lo cual concluimos que existe una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia bilateral de 0,000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Con referencia al objetivo general se hace la recomendación al gerente o administrador de contar con un personal especializado en gestión del talento humano que pueda llevar a cabo el proceso de manera eficiente y eficaz, con el fin de que el policlínico chorrisalud pueda contar con el personal adecuado.
2. Con referencia a la primera dimensión, la determinación de perfiles es fundamental porque va a permitir establecer las capacidades y competencias que se requieren para un determinado puesto laboral. Por ello, se recomienda al gerente o administrador integrar en el plan estratégico objetivos en la gestión del talento humano en relación a la determinación de perfiles laborales que se puedan cumplir y medir cada determinado tiempo. De esta manera, se identificará eficazmente al personal adecuado, facilitando así el proceso de reclutamiento.
3. Con referencia a la segunda dimensión, políticas de contratación, son fundamentales porque son las directrices que se siguen en el proceso de selección del personal a contratar, lo cual genera claridad en el proceso. Se recomienda al gerente o administrador analizar la situación actual y las políticas de contratación con las que cuenta la empresa y con base a ello poder restablecer políticas de contratación que se alineen con los objetivos preestablecidos.
4. Con referencia a la tercera dimensión, comunicación organizacional, se recomienda analizar los canales y formas de comunicación que se utilizan actualmente en la empresa e informar a los interesados internos y externos sobre ellos para que de esta manera sean conscientes de que estos forman parte del proceso y se deben emplear de la manera más eficiente y eficaz.

## REFERENCIAS

- Abril Freire Maria Cristina (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Ambato, Ecuador. Editorial MEGAGRAF.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Perú.
- Álvarez, E., & Santamaría M. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa SINERGIA SAS de la ciudad de Barranquilla.
- Armas, Llanos y Treverso (2017). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES. Sanborondón Ecuador.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. & Xanthopoulou, D. (2019) 'Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, pp.183–200.
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M.,(2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. McGraw-Hill Education
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berger, L.A. & Berger, D.R. (2019). *The Talent Management Hand bok: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People*. 2 nd Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Best, S. (2018). *Understanding and doing successful research: Data collection and analysis for social sciences*. Essex: Pearson Education Limited.
- Bhatia, T. (2019). *Everything You Ever Wanted To Know About Succession Planning In 15 Minutes*. Online. Available from: <http://empxtrack.com/know-who-isnext-in-line-to-the-leadershipthrone-succession-planning/>. Accessed date: 11 April 2016.
- Billings, D.M. & Halstead, J.A. (2020). *Teaching in Nursing: A Guide for Faculty*. 4 th Edition. Missouri: Elsevier Saunders.

- Billsberry, J. (2018). Finding and keeping the right people: how to recruit motivated employees. 2nd Edition. London: Prentice Hall.
- Blaxter, L., Hughes, C. & Tight, M. (2018). How to research. 4th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Bordas Martinez, R. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
- Boswell, W.R. & Wright, P.M. (2015) 'Desegregating HRM: a review and synthesis of micro and macro human resource management research', *Journal of Management*, Vol. 28, pp.247–276.
- Buyens, D., Quang, T. & Thang, N. (2018) 'The relationship between training and firm performance: a literature review', *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol. 18, pp.28–45.
- Canimas Brugué, J., & Bonmatí Tomás, A. (2021) Guía de los aspectos éticos a valorar de los proyectos de investigación con personas o con datos personales. Servei de Publicacions – Universitat de Girona.
- Castro, P. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el(p. 6) desempeño de colaboradores de PYMES Potosinas. UASLP San Luis Potosí México.
- Chowne, J.A., Popaitoon, P., Rayton, B.A. & Yalabik, Z.Y. (2018) 'Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes', *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 14, pp.1–25.
- Condori, M. (2017). Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral. Puno, Peru.
- Corvalán Vásquez, O., & Hawes Barrios, G. (2005). Construcción de un perfil profesional. Universidad de Talca, Chile.
- Dean, J.W., Lepak, D.P., Snell, S.A. & Youndt, M.A. (2016) 'Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance', *Academy of Management Journal*, Vol. 39, pp.836–866.

- Dessler, G., & Varela, R. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F., México: Pearson.
- Gutierrez, C. (2020). *Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - Covid*. Obtenido de <https://bit.ly/2OO8qxU>
- Liden, R.C., Shore, L.M. & Wayne, S.J. (2017) 'Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective', *Academy of Management Journal*, Vol. 40, pp.82–111.
- Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Montalván (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Estados Unidos de América: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo
- Maldonado Pinto Jorge Enrique (2018). *Metodología de la investigación social*. Bogotá, Colombia editorial ediciones de la U.
- Martínez Mediano, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación, México.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias en el trabajo y clima organizacional del área administrativo de la universidad tecnológica privada de Lima*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Paredes Valverde, Y., Estrada Araoz, E. G., Quispe Herrera, R., Mamani Uchasara, H. J., & Mamani Roque, M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(34), 13-20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>

- Paz Abdo, K., & Torres, M. (2019). Métodos de recolección de datos para una Investigación. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Pizarro, J., Fredes, D. & Inostroza, C. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de ánimo en los colaboradores de la Salud. Revista Venezolana de Gerencia, Vol.24, núm. 87. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/movil/index.html>
- Polleri, R. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana. UIGV, Lima Perú.
- Romero Rodríguez, L., & Mancinas Chavez, R. (2016). Comunicación institucional y cambio social. Egregius ediciones.
- Salazar Raymond, M., Icaza Guevara, M., & Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202018000100305)
- Takeuchi, N. (2019) 'How Japanese manufacturing firms align their human resource policies with business strategies: testing a contingency performance prediction in a Japanese context', The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, pp.34–56.
- Valentín, H. (2016), Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, Lima,
- Vara Horna A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima.
- Yaniris Rodríguez Sanches(2020). Metodología de la investigación. Chupicuaro México. Editorial klik.
- Yini Marisol Mamani Avendaño Jonathan Cáceres López (2019). Desempeño laboral: una visión teórica. Universidad peruana unión.

Yuperel, B., Pasta Balderramos, R., & Hernandez Watson, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista universitaria del Caribe*. <https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912>



## ANEXOS

### ANEXOS 01: Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano “trata de las políticas y procedimientos solicitados para manejar los asuntos que se encuentran vinculados con las relaciones personales de la alta dirección; en resumen, consiste en llevar a cabo el proceso de reclutar, capacitar, evaluar, pagar, y otorgar un clima seguro, con un código de ética e imparcialidad para los colaboradores de la organización.”	La gestión del talento humano se operacionalizará en tres dimensiones las cuales tenemos:	Determinación de perfiles.	Destrezas	Escala de Likert 5-Siempre 4-Casi siempre 3-Algunas veces 2- Casi nunca 1-Nunca
				Valores	
				Aptitudes	
			Políticas de contratación.	Reclutamiento de personal	
				Selección del personal	
				Contratación del personal	
			Comunicación Organizacional	Comunicación vertical	
				Eficaz comunicación	
				Nivel de comunicación	
Desempeño laboral	Desempeño laboral, “es la manera en la que cada colaborador lleva a cabo sus funciones determinadas por la motivación, pues permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización”	El desempeño laboral se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales tenemos	Desarrollo de capacidades y competencias.	Aprendizaje	Escala de Likert 5-Siempre 4-Casi siempre 3-Algunas veces 2- Casi nunca 1-Nunca
				Creatividad	
				Solución de problemas	
			Conocimiento de cargo.	Conocimiento de las tareas y actividades	
				Técnicas y procedimientos	

				Conocimiento basado en la experiencia	
			Clima laboral.	Participación	
				Autonomía	

## Anexo 02 Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**CARRERA:** CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

**TEMA:** Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022

#### INSTRUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022. Por eso, es necesario que conteste TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, lea detenidamente y marque con un "X".

El significado de cada número es:

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

Variable independiente (V.I.): Gestión del talento humano							
DIMENSIÓN	Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Determinación de perfiles	1	Las destrezas son tomadas en cuenta en la determinación de perfiles.					
	2	Los valores son considerados en la determinación de perfiles.					

	3	Se debe tomar en cuenta las aptitudes en la determinación de perfiles.					
Políticas de contratación	4	El reclutamiento de personal cumple con las políticas de contratación del Policlínico Chorrisalud.					
	5	La selección del personal cumple con los requisitos establecidos en las políticas de contratación.					
	6	La contratación del personal es meritoria según las políticas de contratación.					
Comunicación Organizacional	7	Existe un nivel de comunicación vertical fluida en el Policlínico Chorrisalud.					
	8	Hay una eficaz comunicación entre áreas.					
	9	El nivel de comunicación en su área es adecuado.					
<b>Variable dependiente (V.D.): Desempeño laboral</b>							
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Desarrollo de capacidades y competencias	10	El aprendizaje adquirido en el Policlínico Chorrisalud ha desarrollado sus capacidades y competencias.					
	11	Su trabajo le permite potenciar su creatividad desarrollando así sus capacidades y competencias.					
	12	El desarrollo de sus capacidades y competencias adquiridas le ayudan a resolver problemas laborales.					
Conocimiento de cargo	13	El conocimiento de las tareas y actividades inciden en un mejor desempeño de labores.					
	14	Las técnicas y procedimientos establecidos son eficientes en el desempeño de sus funciones.					
	15	El conocimiento basado en la experiencia incide en un mejor rendimiento laboral.					
Clima laboral	16	El clima laboral permite participación de los colaboradores.					
	17	El clima laboral genera autonomía en los colaboradores.					
	18	El clima laboral es desfavorable para los colaboradores.					

### ANEXO 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos.



#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes del Águila, Jardiel  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : MBA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 25 de Setiembre de 2022

  
 MBA, JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
 Reg. CLAD N° 06472

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Paredes del Águila, Jardiel

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 

Lima, 25 de Setiembre de 2022



MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA  
Reg. CLAD N° 86472

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dios Zárate, Luis Enrique

Institución donde labora : Universidad cesar Vallejo

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 


Lima, 25 de Setiembre de 2022

**Firma del Experto Informante.**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dios Zárate, Luis Enrique  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : MBA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lima, 25 de Setiembre de 2022

Firma del Experto Informante.



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: López Landauro, Rafael Arturo

Institución donde labora : Universidad cesar Vallejo

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin|

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 


Lima, 25 de Setiembre de 2022

 .....  
**Firma del Experto Informante.**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: López Landauro, Rafael Arturo

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Paz Palacios, Carla Ivette / Seminario Céspedes, Daniel Martin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 

Lima, 25 de Setiembre de 2022



 .....  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

**Tabla 8.** Confiabilidad del instrumento

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,837	9
Desempeño laboral	,861	9

Fuente: Análisis de SPSS.

## Anexo 5: Consentimiento informado



Av. Defensores del Morro N° 2007 / Chorrillos

### SOLICITUD PARA EL USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL CENTRO DE SALUD CHORRILLOS SA (CHORRISALUD) PARA EFECTOS DE INVESTIGACIÓN

Autorizo a los estudiantes PAZ PALACIOS CARLA IVETTE con DNI: 48566348 Y SEMINARIO CÉSPEDES DANIEL MARTIN con DNI: 47643420, bachilleres de la carrera profesional de administración de empresas para el uso de la información del área administrativa de la empresa municipal centro de salud chorrillos sa, para fines educativos y puedan aportar en la realización de su tesis en la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 23 de mayo del 2022

Paúl Alexander Cañamero Alvarez  
DNI N°42054531  
GERENTE GENERAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del policlínico municipal Chorrisalud, distrito de Chorrillos, Lima 2022", cuyos autores son SEMINARIO CESPEDES DANIEL MARTIN, PAZ PALACIOS CARLA IVETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL <b>DNI:</b> 01090536 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 18- 11-2022 21:16:35

Código documento Trilce: TRI - 0445878