



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores en la Clínica Interregional de la ciudad de Bagua,
2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

García Dávila, Jhonn Deymer (orcid.org/0000-0003-1439-287X)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi corazón a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado, por sus consejos y sus infinitas bendiciones que me da día a día, así mismo quiero dedicarle a mi padre que hace tiempo dejó este mundo y sé que desde donde esta me protege y me guía para ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, amigos y maestros, por apoyarme en cada decisión que eh tomado, gracias por creer en mí y gracias a dios por permitirme vivir y disfrutar cada día.

No ha sido fácil el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a sus consejos a su amor incondicional y apoyo, eh logrado esta meta que desde niño me propuse.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Clínica Interregional de la ciudad de Bagua, 2023.", cuyo autor es GARCÍA DÁVILA JHONN DEYMER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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.

MOYOBAMBA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 24-11- 2023 14:37:57

Código documento Trilce: TRI - 0662897





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCÍA DÁVILA JHONN DEYMER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Clínica Interregional de la ciudad de Bagua, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GARCÍA DÁVILA JHONN DEYMER DNI: 71587156 ORCID: 0000-0003-1439-287X	Firmado electrónicamente por: JHGARCIADA el 02-12- 2023 07:40:22

Código documento Trilce: INV - 1395446

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19

V.	DISCUSIÓN	29
VI.	CONCLUSIONES	34
VII.	RECOMENDACIONES	35
	REFERENCIAS	36
	ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Detalle de la población	16
Tabla 2 Gestión del talento humano en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	19
Tabla 3 Resultados de la gestión del talento humano por dimensiones en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	20
Tabla 4 Desempeño laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	21
Tabla 5 Variable desempeño laboral por dimensiones en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	21
Tabla 6 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.	22
Tabla 7 Gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	23
Tabla 8 Gestión de talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	24
Tabla 9 Gestión de talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	25
Tabla 10 Gestión de talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	26
Tabla 11 Gestión de talento humano y el perfil de los colaboradores en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.	27

Resumen

En el estudio se tuvo por objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Teniendo por tipo de indagación básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. La población lo conformaron 14 colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Se tuvo por técnica a la encuesta enfocada en obtener los resultados para resolver los objetivos planteados. Encontrándose por resultados según el uso de tablas de frecuencias, conociéndose que la gestión de talento humano es 35.7% estando en un nivel medio y el desempeño laboral en un 57.2% estando en nivel alto, además se hizo uso de la correlación de Pearson, el cual arrojó 0.712, estando en una correlación alta y positiva y el p-valor fue 0.004. Por ende, la conclusión es que ambas variables esta vinculadas.

Palabras clave: Talento, trabajadores, desempeño, eficacia.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship that exists between human talent management and job performance in the workers of the Interregional clinic in the city of Bagua 2023. Taking by type of basic inquiry, quantitative approach, level correlational and non-experimental design. The population was made up of 14 collaborators from the Interregional clinic in the city of Bagua 2023. The survey technique was focused on obtaining the results to resolve the stated objectives. Finding results according to the use of frequency tables, knowing that human talent management is 35.7% being at a medium level and job performance is 57.2% being at a high level, in addition, the Pearson correlation was used, the which returned 0.712, being in a high and positive correlation and the p-value was 0.004. Therefore, the conclusion is that both variables are linked.

Keywords: Talent, workers, performance, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se tiene, que la gestión del talento humano en el año 2019, solo en los países desarrollados tiene un adecuado puntaje en cuanto a la gestión del talento humano en sus tres contextos de evaluación: Inversión y desarrollo medición sobre el talento nacional fomentada por la economía, la atracción fundamentada en la retención del talento a nivel de país y preparación calidad de las habilidades y competencia aptos en el país (The World Economic Forum, 2019). Para Kozjek & Franca (2020) en Eslovenia, resalta la importancia que cumple el personal para el conglomerado empresarial en cuanto al conseguimiento sus propósitos. En Ecuador considera que para conseguir los objetivos y el éxito de la organización tiene que existir una gestión eficiente del personal (Gapara, 2021).

Es el trabajador comprometido el que da a la empresa el mejor de sus desempeños (Mahmood et al., 2019). Ante un deficiente desempeño laboral es accionante de baja eficiencia y rentabilidad, por ende, sobre el desempeño laboral se vuelve prioritario para los empresarios (De Clercq et al., 2019). Las empresas tienen la obligación de mejorar el desempeño laboral para reforzar su competitividad (Álvarez et al., 2018). Por otro lado, Ho et al. (2021) revela que las empresas tienen grandes inconvenientes en cómo aumentar el desempeño del empleado de forma eficiente. En el mundo hoy en día las empresas no cuentan con solvencia para motivarlos a mejorar su desempeño (Billings et al., 2021).

En el contexto nacional Castro & Delgado (2020) menciona que la gestión del talento humano es deficiente porque no se logra fortalecer el conocimiento ni identifica las prioridades de sus colaboradores. La gestión identifica el talento, lo retiene, promueve su capacitación en función de perfeccionamiento (Cubas et al., 2022). Para Rojas et al. (2020) la gestión del talento 12.5% a la hora de contratar personal no verificar su capacidad, conocimientos y su habilidad.

En cuanto al desempeño laboral se tiene Santillán & Saavedra (2021) en Moyobamba en su mayoría (60%) tienen un desempeño laboral nivel moderado. La carencia de desempeño laboral en la empresa hace que esta no crezca, por ende, los empresarios deben tener especial preocupación y atención al desempeño de sus trabajadores (Bautista et al., 2020).

Para Lluncor et al. (2021) revela que de todas los encuestados tuvieron un deficiente desempeño, en su gran mayoría dijeron que no tuvieron capacitaciones por su ente.

En el contexto local se tiene que la Clínica internacional de Bagua, es una empresa del rubro salud, y cuenta con cinco años de servicio y no es ajena a las falencias que predominan globalmente, dentro de la Clínica existen debilidades como el no contar con una adecuada gestión en cuanto al reclutamiento de personal, no existe una difusión masiva de sus convocatorias limitándola en el nivel de postulantes y su selección está dada por personal no especialista para estos procesos, por ende no siempre su elección suele ser la mejor. En cuanto a la atención al público muchas veces se tiene problemas por no tener un personal adecuado en atención al cliente, por falta de capacitación y conocimientos de procedimientos. No existen ascensos, el cual es una limitante en el desarrollo profesional y motivacional de sus empleados.

Por ende, se propuso el problema principal de la indagación ¿cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica interregional en la ciudad de Bagua 2023?

Se justifica teóricamente porque a través del constructo teórico se comporta con respecto a la realidad de la empresa tomada como objeto de estudio, siendo de relevancia por sus resultados ya que se prestará para controversia teórica. Tomándose teorías de Chiavenato (2009) y Matsuo (2019). La justificación metodológica se sustenta por la eficiencia según la metodología adoptada en la investigación, haciendo factible y valedero sus conclusiones y sugerencias, en ese sentido el acompañamiento metodológico está en todo el contexto de la indagación, a través del empleo de enfoque cuantitativo, estadísticas de asociaciones, métodos deductivos. Además, su justificación práctica, se enfoca a través de evaluación y asociación de las variables de estudio, el cual se podrá conocer, plantear mejoras a la entidad estudiada, trayéndole una gama de beneficios y sugerencias valiosas para que tome sus decisiones. En su justificación, pero social se menciona que la indagación traerá una serie de beneficios al desvelar la realidad tanto para las empresas de la línea salud, colaboradores, indagadores y personas interesadas.

Así surgen los objetivos, tanto el general como los específicos: El general está dado por determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Y los específicos por identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, verificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023 y describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y con perfil de los colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Seguidamente se presentan la hipótesis general: Existe la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, específicas son: La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, la relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, la relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023 y la relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y con perfil de los colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes del contexto internacional, se presentan investigaciones tales como; Obedgiu et al. (2022) desarrollaron una indagación que tuvo por finalidad verificar la vinculación de la gestión de personal y el rendimiento de los colaboradores en universidades estatales del país de Uganda. Indagación cuantitativa, transversal y correlacional. Tuvo por resultados fueron comprobables a la existencia de asociación entre variables con ($\beta = .430$, $p < .001$). Concluyeron que si había asociación para las variables y su efecto es positivo y significativo.

Niu et al. (2021) llevaron a cabo una indagación el cual fue fundamentado por su objetivo sobre la asociación de la dirección del capital humano, la retención y su dominio en el rendimiento del empleado en el país asiático, Líbano. La investigación cuantitativa. Sus resultados mostraron la asociación positiva de la gestión, la retención ambas con el rendimiento con 0.996 y 0.995 ambas con un sig. de 0.000. Llegaron a concluir que, que efectivamente existe un vínculo entre variables estudias, esto quiere decir que a más trabajo en programas de gestión del talento más será el rendimiento y la tasa de retención del empleado.

Sopiah et al. (2020) realizaron una indagación bajo el motivo principal de establecer la asociación de la administración del personal y la performance de los empleados de la salud en el país Indonesia – 2020. Investigación método cuantitativo. Tuvo por resultados que la asociación de P_{yx} 0.678 y sig. de 0.000 demostrando su asociatividad entre variables de indagación. Teniendo por conclusión, revelaron que existía una influencia positiva de la gestión sobre el performance del empleado.

Wassem et al. (2019) en Pakistán a través de su investigación cuya finalidad del artículo fue examinar los efectos de la retención sobre las capacidades de los empleados, rubro textil del país pakistaní. Indagación cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional. Sus resultados fue que el valor t y el valor p muestran una asociación importante del desarrollo retención y desarrollo de capacidades de los empleados ($\beta = .093$, $p < .05$, $t < 2.981$).

Se concluyó que, la retención de los trabajadores es indicador de mejora el desarrollo de las capacidades y es apoyo para la gerencia.

Dahshan et al. (2018) con su indagación sustentada por su objetivo establecer el efecto de la administración de personal y el performance laboral en los nosocomios Shebin El-Kom del país de Egipto, indagación cuantitativa y correlacional. Sus principales hallazgos que encontraron una asociación de 0.751 y un p de 0.000 de la administración del personal y el performance del asalariado. Concluyendo que había una vinculación de 75.1% entre las variables en la organización hospitalaria.

Bibi (2018) en su artículo buscó verificar el efecto de la práctica de la dirección del capital humano sobre el rendimiento de los asalariados del servicio médico del país de Pakistán. Cumpliendo metodología cuantitativa y de diseño transversal. Sus resultados fueron que se encontró una asociación de 0.779, 0.081 y 0.834 un $p < 0.05$ entre los componentes de la administración de personas [el reclutamiento y la selección, tutoría y compensación] y el rendimiento laboral. Concluyendo que, existía efectos vinculantes entre las variables.

A nivel nacional se menciona a Bravo & Calle (2022) en Jaén, para su tesis se plantearon por finalidad verificar el enlace la dirección de personal y la eficacia laboral en una institución edil año 2020. Trabajo investigativo descriptivo relacionado con un diseño no experimental. Sus resultados que la gestión de talento humano y la eficacia laboral tienen un nivel medio de 66.7% y 70% respectivamente, mientras que en su verificación de supuestos a través de Rho – Spearman, su p valor fue 0.000, y 0.713 por coeficiente de asociatividad. Por tanto, concluyeron que existía un vínculo significativo para la dirección de personal con la eficacia de labores.

García (2021) llevó a cabo su tesis fundamentada por su objetivo el cual fue resolver si hay lazo entre la dirección de personal con el nivel de ejercicio en un nosocomio de la ciudad de Chiclayo. Indagación de tipo cuantitativo, de nivel correlacional. Obteniendo por resultados que la gestión y el desempeño tuvieron un nivel medio que oscilo entre el 35.6% para la primera variable y el 60% para la segunda, pero en nivel de asociaron se tuvo que la gestión y rendimiento laboral fue 0.167 y un sig. De 0.000. El cual concluyó, que las variables se asocian con un 0.167 siendo una asociación positiva.

Saldaña (2021) realizó su tesis el cual tuvo por finalidad analizar la vinculación de la gestión de personal y la performance de docentes en la UGEL de Coronel Portillo año 2021 de la ciudad de Pucallpa del departamento de Ucayali. Siendo indagación cuantitativa, de tipo básica, relacional, de diseños no experimentales. Tuvo por resultados 0.046 de significancia siendo inferior al 0.05 por tanto encontrándose una asociación y el nivel de la dimensión capacidad laboral fue medio con 41%. Concluyendo que la gestión de personal se asocia con la capacidad laboral y con el performance laboral de manera significativamente.

De la Cruz & Torres (2020) con su tesis el cual tuvo por motivo determinar si había correspondencia entre administración de personal y desempeño laboral en Caja Huancayo 2020 en la ciudad de Huancayo. Su tesis estuvo elaborada bajo la tipología de indagaciones aplicada y para su nivel eligió la correlacional. Sus resultados arrojaron que el tau b es $t=0.660$ y una sig. de 0.000, señalando que existía una dependencia moderada de la administración del talento con la magnitud formación y desarrollo del trabajador. Su conclusión fue que existía asociación de la administración de personal con la formación y desarrollo del trabajador.

Monteza (2020) desarrolló su tesis cuya finalidad estuvo en promover un plan de dirección del capital humano que mejore la performance laboral en el Poder Judicial de Chiclayo - 2019. Indagación de enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva- correlacional. Sus resultados descriptivos en cuanto al desenvolvimiento tuvieron un nivel bajo con 46%, determinaron que el desenvolvimiento se asocia de manera significativa según el sig. de 0.000 y el coeficiente Rho Spearman de 0.77. Por tanto, llegó a concluir que el rendimiento laboral si tenía relación con la administración del talento además su dimensión desenvolvimiento también se asoció con la administración del talento.

En nivel local se tiene a Medina (2021) indagación de maestría realizada en Bagua Grande, con un objetivo en el cual trato de decretar la vinculación de la dirección de personas y la performance laboral en la Sub Gerencia Sub Reioanal, Utcubamba, 2022. Indagación básica, cuantitativa y no experimental. Encontrándose que la variable gestión del talento tenía un nivel regular 46.67% y mientras que el desempeño estaba situado en un nivel también regular con 41.67%, en tanto que la relación de Spearman fue 0.483 con un nivel de

significancia de 0.001 entre variables, y también de la primera variable con la dimensión competencias fue de 0,249 y un sig de 0.055. Por tanto, concluyó que había una conexión efectiva de las variables estudiadas.

Después la revisión de los antecedentes se procede con la conceptualización de las variables y exposición de sus teorías. Por ende, la gestión del talento humano, es definida como aquella agrupación de políticas y praxis imprescindibles para la dirección de las circunstancias administrativas vinculadas a los recursos humanos, como son las fases de reclutamiento, selección, formación, remunerativas y la valuación (Chiavenato, 2009). Para Kamel (2019) refiere de la dirección de personal viene hacer una estrategia que tiene la empresa para conseguir sus fines organizativos, el trabajador posee de manera nata una competencia singular el cual lo hace difícil tomar para otros, dándoles como empresa ventajas sobre su competencia.

Para Jericó (2019) menciona que existe seis tipos de talento: el que dirige, el que comercializa, el técnico, el que opera, el que innova y el que emprende. Siendo demandantes de diversas capacidades, cada de una dependerá de cada función que realice la empresa.

Para Sindhura (2022) considera que la función gerencial de la administración de personal es ser responsable de manera general de todo el proceso de los recursos humanos, el cual incluye la atracción el personal, encargarse de su desarrollo, motivarlos y asegurar la retención del trabajador que posee un rendimiento alto. Es decir, desde el proceso de selección, por medio del cual se da a la empresa personal que esta requiere, con las características que necesitan, con la finalidad de perfeccionar del desarrollo productivo y rentabilidad. Administrarlos con el propósito principal es encargarse del trabajador desde el inicio hasta el final del vínculo laboral en la empresa encargándose de su retribución, aseguramiento de ley, beneficios, promover buenas relaciones laborales, está asociada a la atención de manera apropiada de los conflictos que sucedan dentro de la empresa, etc.

Sabiendo que no siempre el tener un trabajador significa que la empresa tenga un buen talento, la labor de la dirección del talento dependerá

indefectiblemente el éxito de la entidad. Habría que considerar que la encargatura de la gestión es que a través de ese proceso se pueda mantener una ventaja competitiva tanto a la empresa como a los trabajadores a base de capacitaciones, para volverlos más competitivos respecto de sus competidores, realizándolos de manera personal, y profesional (Ashif, 2019).

La estructura organizacional es importante, por eso se deben tener en cuenta que dada integrante de esta es muy importante. Su gestión debe estar dotada en cada uno de aquellos que lo integran y saber exactamente que a donde va a la empresa y que resultados necesita tener, de esta forma se pueda ayudar y ser integrante del objetivo de la empresa. Los modelos de administración de personas enfocados en competencias son instrumentos importantes para conseguir el desempeño laboral, ayuda en el momento de reclutar, evaluar, desarrollar planes, compensar y otros.

En relación a teorías sobre la dirección del capital humano se tiene a Mayo (1930) sobre su teoría humanista otorgándole al empleado el estatus de persona social, ve a la organización como aquel conjunto de individuos que poseen mando, reconociendo la autonomía del empleado y cargo. Otra teoría sería la de Maslow (1973), quien toma la conducta de los individuos de la organización, en base a sus necesidades según orden jerárquico, dando oportunidad a la gestión de reconocerlas e interactuar con ellas a manera de manejar las situaciones. El reconocimiento del individuo como vital para la organización para el cumplimiento de las operaciones, vista como un activo importantísimo a pesar que no son considerados dentro del balance gen general como una categoría explicita (Koontz & Weihrich, 2004). Investigación moderna se tiene a Escobedo & Andrade (2018) la dimensiona a un punto de estrategia bajo la teoría administrativa de personas y sus capacidades.

Según Acurio et al. (2020) elaboraron un modelo de direcciones del recurso humano, el cual consistió planificar primero el proceso de la admisión, la organización, el reconsiderar sus logros y motivarlos, capacitarlos, mantener al personal calificado y documentos para la evaluación del rendimiento. En cambio Vera & Blanco (2019) tuvieron un modelo de gestión basado en gestión de organización el cual consistía en regular empleados en base de los requerimientos

de la empresa, la gestión de desarrollo allí se contempló las acciones de desarrollo a nivel personal y profesional y la valoración este punto toca el medir el aporte que hace cada empleado para conseguir los propósitos de la empresa.

Según Chiavenato (2009) las dimensiones son: La integración de personas, se refiere a la integración de nuevos trabajadores a la empresa, para esto es necesario que se tenga en manos un plan de integración con la finalidad de que el nuevo integrante encuentre las herramientas y el ambiente apropiado para que se integre de manera rápida tanto en su aprendizaje como su compromiso desde el primer momento, a esto también se le llama reclutamiento de personal a través de procesos de selección. los indicadores son: reclutamiento y selección. La organización de personas, esta dimensión está la manera que la empresa hace sus divisiones sobre los requerimientos esenciales para su funcionamiento, a través de diseños de puestos de trabajo y las evaluaciones de los sujetos que realizan las labores dentro de estas. Sustentado sus indicadores son: diseño de puestos y evaluación de desempeños (Chiavenato, 2009).

La recompensación de personas, todo tipo de reconocimientos es bien visto en todas partes por parte de los individuos, los hacen sentir valorados por sus labores, esto hace que recompensar y reconocer haga sentir satisfechos y logre estimular de manera productiva, estas recompensas pueden ser como los sueldos justos, las prestaciones los bonos y otros. Los indicadores son: remuneración e incentivos (Muhammad, 2022)

El desarrollo de personas, este proceso está vinculado al desarrollo de capacidades a través de perfeccionamientos continuos con miras de conseguir mejores profesionales y personas. Indicadores: desarrollo y admiración de conocimientos (Li, 2022)

La retención de personas, esta dimensión trata sobre la forma como se retiene a los trabajadores por tiempos prolongados en la empresa, a través de maneras de atracción de talentos, desarrollándoles condiciones psicológicas satisfactorias y climas apropiados para su desenvolverse en sus actividades de la mejor manera posible, con orden, disciplina, excelentes relaciones personales y

previsiones de riesgos entre otros. Indicadores: calidad de vida y la relación con los empleados (Fürstenberg et al., 2021)

La auditoría de personas, este factor está alineado a la evaluación de las políticas y prácticas del personal en la organización con el propósito de decretar las falencias y que prospere el progreso continuo por medio de las recomendaciones para llegar a conseguir la eficiencia, eficacia y la efectividad empresarial. Para esto es necesario que se cuente con una base de información y medios de verificación de los resultados. Sus indicadores: bando de datos y los sistemas de información administrativo (Burghardt & Möller, 2023)

El desempeño laboral es el cumplimiento a cabalidad las tareas en la empresa, es variable de trabajador a trabajador sujeta a ciertas situaciones que van desde su esfuerzo, su capacidad, habilidad y la forma como ve sus tareas que realiza cada uno de ellos (Matsuo, 2019). Para Favez et al. (2022) es el accionar del empleado en su lugar de labores. Para Pino et al. (2021) considera que es cumplir con los deberes pactados con la empresa en relación de las labores establecidas. Mustafa & Ali (2019) el desempeño se ve afectado por diversos factores entre ellos es el entorno y la personalidad de cualquier trabajador.

Según Sri & Faozanudin (2022) mencionan características básicas en la evaluación del desempeño van desde la medición de los resultados enfocado en el efecto seguidor del desempeño, posteriormente resalta a orientada a la obtención de las metas organizacionales, el último deriva de observación de los diversos comportamientos.

Las empresas siempre están en busca de individuos que aporten, confiables, cooperativos, capacidad para aprender, que sea aplicados en sus actividades, sean individuos capaces relacionarse de manera fácil, ante el cambio muestren fácil adaptabilidad y que sean íntegros (Ben-GAI & Cohen, 2022).

Se tiene teorías del desempeño las llamas de proceso de acción por Hacker (1994), la teoría fundamentada bajo perspectivas cognitivas y proceso de información, pero de nivel conductual. Para él plantea primero la acción como parte cognitiva que surge de una meta hasta llegar al plan, ejecución y posteriormente al feedback. Lo segundo se dirige a la acción de cognición pero que se desarrollan de

forma consciente y automática. Para Campbell (1993) sostiene la teoría que el desempeño es netamente acción y no justamente los resultados que provienen de la acción. Contempla componentes que van de rendimientos a nivel de puesto, de tareas asignadas y no específicas naturales del puesto de labor, de nivel de comunicación ya sean orales o escritas, muestra de esfuerzo, la disciplina, rendimiento grupal y más. También se tiene la teoría de la motivación cognitiva, sustentada por Earley & Shalley (1991) el cual abarca a un desempeño laboral como parte del cumplimiento de metas establecidas por la organización, estas son influyentes en el desempeño y como cambia a hechos. Y finalmente se toma la teoría de las necesidades por McClelland (1961) su teoría de motivacionales basadas en tres necesarias humanas las de afiliación, las de logro y las de poder, siendo las impulsadoras de motivación para ellos.

Los autores muestran que aplicando un modelo de gestión influía en el desempeño por el cual consigna que, si se puede aumentar la labor basándose de la mejora de la planificación, la ejecución y la evaluación (Barboza et al., 2022). También (Navarro et al., 2022) explico que las competencias de los cargos eran influyentes en el aumento de ejercicio del empleado.

Según Robbins & Judge (2013), mencionan las siguientes dimensiones sobre el desempeño laboral:

La capacidad laboral es el resultado de la interacción del trabajador con su trabajo, es decir, qué tan bueno es un trabajador en el presente, en un futuro cercano, y qué tan capaz es él o ella para hacer su trabajo o su trabajo con respecto a las demandas laborales y los recursos de salud y mentales (Anbazhagan et al., 2016). También Robbins & Judge (2013) aquellas actitudes que realiza el trabajador en sus labores basadas por su experiencia, teniendo por indicadores a las habilidades y destrezas.

El desenvolvimiento laboral, en esta dimensión contempla el involucramiento que tiene el empleado como parte de una organización, el cual le permite crecer de manera efectiva, a través de un esfuerzo de ellos mismo que adquirirá un conocimiento para conseguir su bienestar social como profesional. Se tiene como indicadores compromisos, responsabilidades (Robbins & Judge, 2013).

La eficacia, es la forma correcta de realizar las cosas, es decir, es el desarrollo de las actividades dentro de su área con el fin de conseguir los objetivos propuestos por la empresa. Sus indicadores son: Capacidad y cumplimiento (Pokojski et al., 2022).

El perfil del colaborador, se mide a partir de su comportamiento, características y experiencias individuales que tiene el empleado en la empresa, este comportamiento está sujeta a distintos factores que van desde edad, sexo e incluso forma de identificación que tiene con la empresa. Se tiene como indicadores a la formación y experiencia (Udayar et al., 2020).

Para Khan et al. (2019) mencionan que mediante el fortalecimiento de la gestión del talento humano se puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, por consiguiente, coadyuva en el cumplimiento de los objetivos. De igual manera para Pineda et al. (2023) destaca sobre la importancia que tiene la evaluación del desempeño dentro de las empresas porque se puede conseguir analizar los diversos aspectos como son el rendimiento de manera individual en su respectivo puesto, su eficacia de los procesos en las diversas áreas y conseguir implementar mejoras continuas para el redireccionamiento y conseguir ajustar los propósitos de las empresas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, ya que se extrajo de conocimientos teóricos que ya fueron elaborados con anterioridad con respecto a las variables de estudio actual y que buscan plantear soluciones prácticas a los problemas.

Por su enfoque fue cuantitativo, las indagaciones de este enfoque son aquellas que utilizan los análisis numéricos de su data obtenida a través de sus instrumentos apoyándose con software que ayude albergar sus resultados (Hernández et al., 2014).

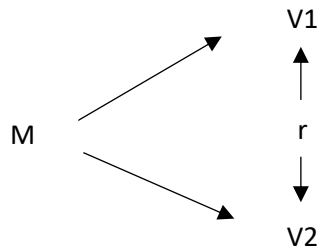
Tuvo por nivel correlacional, las indagaciones con este nivel buscan el comportamiento de una sobre la otra variable, no hay variable independiente o dependiente (Hernández et al., 2014)

El cual tuvo por método hipotético deductivo, aquella indagación que inicia desde una hipótesis respaldada por el desarrollo teórico, que prosiguiendo una serie de reglas lógicas de la deducción, se logra albergar a conclusiones nuevas y pronósticos empíricos, las cuales serán sometidas a constataciones (Clavijo, et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, no se hacen experimentos, se trabaja en su medio en el cual se desenvuelven sin intervención del indagador (Hernández et al., 2014).

Transversal, es porque la observancia de los datos se hace en un periodo definido (Hernández et al., 2014).



M: Muestra del estudio

V1: Gestión del talento Humano

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las V1 y V2

Por ende, la indagación estuvo bajo el diseño no experimental y de tipo transversal, dando a entender que se realizaron manipulaciones de las constantes, por tanto, solo se en un solo momento y tal cual como se mostraron en su contexto natural.

3.2. Variables y operacionalización.

Operacionalización de variables

Variable: Gestión del talento humano.

Definición conceptual: Es aquella agrupación de políticas y praxis imprescindibles para la dirección de las circunstancias administrativas vinculadas a los recursos humanos, como son las fases de reclutamiento, selección, formación, remunerativas y la valuación (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Para su medición estuvo dada en base a sus 24 ítems derivadas de sus 13 indicadores, que provienen de sus 6 dimensiones; con el uso de la escala de Likert.

Dimensiones: La integración de personas, organización, recompensación, el desarrollo, retención de personas y la auditación.

Indicadores: Reclutamiento, selección, diseño de puestos, evaluación de desempeños, remuneración, incentivos, desarrollo, aprendizaje, administrador del conocimiento, calidad de vida, relaciones con los empleados, banco de datos y sistemas de información administrativas

Escala de medición: Ordinal

Variable: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Es el cumplimiento a cabalidad de las tareas en la empresa, es variable de trabajador a trabajador sujeta a ciertas situaciones que van desde su esfuerzo, su capacidad, habilidad y la forma como ve sus tareas que realiza cada uno de ellos (Matsuo, 2019).

Definición operacional: El desempeño laboral, se mide mediante 14 ítems correspondientes a sus 8 indicadores, provenientes de sus 4 dimensiones; contando su escala valorativa de Likert.

Dimensión: Capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil.

Indicadores: Habilidades, destrezas, compromiso, responsabilidad, capacidad, cumplimiento, la formación y experiencia

Escala de medición: ordinal.

La respectiva la operacionalización se puede visualizar en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 La población: Esta es el colectivo limitado de las circunstancias particulares de las cuales se toman las muestras (Arias, 2020). La población del estudio estuvo formada por los 14 trabajadores de la Clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, el detalle se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Detalle de la población

Área	N° trabajador
Administración	1
Contabilidad	1
Farmacia	1
Hospitalización	2
Emergencia	2
Laboratorio	1
Rayos x	1
Centro quirúrgico	2
Nutrición	1
terapia física y rehabilitación	2
Total	14

Fuente. Área contable - Clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Criterio de inclusión: Son aquellas particularidades que tienen los miembros de la población convirtiéndose en elegibles para el estudio (Arias-Gómez et al., 2016). Fueron todos los trabajadores de la clínica.

Criterio de exclusión: Son aquellas particularidades que tienen o presentan los integrantes que pueden variar o modificar un resultado. Se excluyeron a todos aquellos que no sean trabajadores de la clínica.

La muestra: La muestra censal es cuando se toma a todos los elementos de la población de un fenómeno a estudiar por ser considerada pequeña (López & Fachelli, 2015). Para este caso la muestra fueron 14 trabajadores.

Muestreo: No se tuvo muestreo específico ya que se tuvo un muestreo censal ya que constituirá a toda la población.

Unidad de análisis: Viene hacer el elemento quienes crean la información de la indagación (Arias, 2020). Fueron tomados en cuenta a los trabajadores de la Clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta, de uso común para indagaciones cuantitativas. Según Arias (2020) indica que es una técnica muy usada en ya que permite tomar información valiosa que permite resolver el problema o la hipótesis.

El instrumento usado fue el cuestionario, instrumento primordial en las técnicas de interrogación, su formulación deberá cumplir ciertos criterios que van desde la redacción hasta su ubicación en el contexto del cuestionario (Arias, 2020). En la indagación se tiene por 40 ítems divididas en 24 para la primera variable y 16 para la segunda, mostrada en el anexo 3.

La validez es la evaluación del test que va a medir un constructo teórico, a través de una valoración producto de un juicio realizado por un profesional experto en la materia (Carrillo-Avalos et al., 2020). Por tanto, instrumento fue puesto a validación por parte de 3 expertos contemplándose en el Anexo 5.

La Confiabilidad viene hacer una prueba estadística por el cual se realiza con el fin de poder observar si el instrumento si son consistentes sus puntajes de ítem a ítem (Carrillo-Avalos et al., 2020). En ese sentido la confiabilidad fue sometida a una prueba de Alfa de Cronbach es cual sus resultados fueron de 0.703 para la gestión de talento humano y de 0.826 para el desempeño laboral y se puede visualizar en el anexo 9.

3.5. Procedimientos

El procedimiento consiste en la manera como se comienza a ponerse en contacto con la organización para contar con los permisos y organizar las salidas para la recolección de la información hasta el registro de los datos. (Ñaupas et al., 2018). Por lo mismo se solicitó a la empresa Clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023 los permisos necesarios para realizar la investigación dirigida al representante (Anexo 4), posteriormente se hizo una indagación teórica sobre las

variables de fuentes fidedignas. En la recolección de datos se hizo a través de la técnica de la encuesta y bajo el instrumento del cuestionario que permitió resolver los objetivos y las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Para este método se trabajó con programas de estadística SPSS V26, y también con Microsoft Excel, consiguiéndose tabular los datos, las cuales fueron obtenidas de los cuestionarios.

Realizándose el análisis descriptivo, el cual constituyó en el procesamiento y organización de los datos por niveles, el cual permitió reflejarlos en figuras y/o tablas según el caso (Hernández et al., 2014).

Seguidamente se continuó con el análisis de estadística inferencial el cual consistió en aplicar el método estadístico de Pearson. Esta estadística consistió en ver la asociación entre las variables, permitiendo resolver las hipótesis planteadas del estudio, siendo expresados en tablas debidamente interpretadas en el capítulo de resultados (Hernández et al., 2014).

3.7. Aspectos éticos

Los principios que rigieron a la indagación fueron: El primero fue la no maleficencia, el cual consiste en no causar daño alguno, sus resultados serán objetivos y no se tendrán injerencias del indagador por algún interés. El segundo, la autonomía, los informantes actuarán en completa autonomía. Tercero, la justicia, se dará trato igualitario a todos los participantes. Finalmente se hizo el uso del aspecto social, los investigadores trabajarán previniendo o eliminando los posibles daños que pueda causarse a otros en el transcurso de la investigación.

También se recogió lo mencionado en la Concytec (2019) sobre las indagaciones científicas que deben estar elaboradas con integridad, es decir, ser honestos, ser objetivos, ser imparciales, ser veraz, ser justos, ser responsables y transparentes. Del mismo modo estará alineada según la guía de elaboración de productos de investigación de fin programa según resolución vigente y demás normas de la Universidad César Vallejo, elaboración en normas APA ver. 7, nivel de similitud del 25% según el Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Las encuestas permitieron obtener datos valiosos los cuales se muestran a continuación en este acápite de resultados, trabajadas se trabajó por niveles descriptivos de las variables y dimensiones.

Tabla 2

Gestión del talento humano en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Nivel	N	%
Bajo	5	35,7%
Medio	5	35,7%
Alto	4	28,6%
Total	14	100,0%

Nota. Lo mostrado en la tabla 1 sobre el análisis de la primera variable gestión del talento humano en la clínica interregional en la ciudad de Bagua año 2023, se tiene que el 35.7% (5) considero que está en un nivel bajo y medio a su vez, pero un 28.6% (4) lo considera que esta en un nivel alto.

Tabla 3

Resultados de la gestión del talento humano por dimensiones en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Nivel	Dimensiones											
	Integración		Organización		Recompensación		Desarrollo		Retención		Auditación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	29	6	43	6	43	5	36	7	50	7	50
Medio	8	57	6	43	6	43	7	50	5	36	3	21
Alto	2	14	2	14	2	14	2	14	2	14	4	29
Total	14	100	14	100	14	100	14	100	14	100	14	100

Nota. Los resultados de los análisis mostrados en la tabla 2 sobre de la gestión del talento humano por dimensiones, se tuvo que un 57% (8) de los encuestados designo que está en un nivel medio y un 29% (4) lo considera bajo a la dimensión integración de personas. En cambio, la segunda dimensión organización de personas se tuvo que 43% (6) lo consideraron como medio y un 14% (2) a su vez lo considero como alto. En la tercera dimensión que es recompensación de personas se obtuvo que el 43% (6) lo considero como medio y en el mismo porcentaje a su vez infirió que está en un nivel bajo y solo un 14% (2) determino que está en un nivel alto. En la cuarta dimensión el desarrollo de personas se tuvo que 50% (7) designó un nivel medio, mientras que el 36% (5) dijo que estaba en un nivel bajo y un 14% (2) en un nivel alto. En cuanto a la quinta dimensión la retención de personas se tuvo que el 50% (7) inferior que está en un nivel bajo, un 36% en un nivel medio y un 14% (2) alto. Para ala sexta y última dimensión se tuvo que el 50% (7) categorizo que estaba en un nivel bajo, en cambio para un 21% (3) determino que está en un nivel medio y solo un 29% (4) en el nivel alto.

Tabla 4*Desempeño laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.*

Nivel	N	%
Bajo	3	21.4%
Medio	3	21.4%
Alto	8	57.2%
Total	14	100,0%

Nota. Lo que se observa de la tabla 2 sobre el desempeño laboral en la clínica interregional en la ciudad de Bagua, se tiene que el 21.4% (3) consideró que está en un nivel bajo y medio a su vez, pero un 57.2% (8) incidió en el nivel alto.

Tabla 5*Variable desempeño laboral por dimensiones en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.*

Nivel	Dimensiones							
	capacidad laboral		desenvolvimiento laboral		eficacia laboral		perfil del colaborador	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	36	4	29	1	7	3	21
Medio	6	43	3	21	10	71	6	43
Alto	3	21	7	50	3	21	5	36
Total	14	100	14	100	14	100	14	100

Nota. De los resultados mostrado en la tabla 4 correspondiente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se tuvo que, un 43% (6) de los encuestados designo que está en un nivel medio y un 36% (5) lo considera bajo y un 21% (3) alto a la dimensión capacidad laboral. Para la segunda dimensión desarrollando laboral los resultados fueron que 50% (7) lo consideraron que está en un nivel alto y un 29% (4) nivel bajo y 21% (3) medio. En la tercera dimensión eficiencia laboral se observó que el 71% (10) lo considero que está ubicada en un nivel medio, el 21% (3) en un nivel alto y solo un 7% (1) determino que está en un nivel bajo. Para el ultima dimensión perfil del colaborador se tuvo que 43% (6) lo

designaron a un nivel medio, mientras que el 21% (3) dijo que estaba en un nivel bajo en cambio para un 21% (3) determino que está en un nivel alto.

4.2. Análisis inferencial

En este análisis, primeramente, se tuvo que realizar la evaluación de normalidad, a través de sus supuestos de la distribución:

H0: Los datos obtenidos presentan una distribución normal

H1: Los datos obtenidos no presentan una distribución normal

Para resolver lo anterior mencionado se tuvo que realizar la prueba de normalidad el cual partió de la selección de la estadística de Shapiro-Wilk por tener una muestra de 14 encuestados, para la verificación del tipo de distribución tiene.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,950	14	,557
Desempeño laboral	,881	14	,060

Nota. En el análisis mostrado en la tabla se puede observar que el nivel sig. es superior al 0.05 para ambas variables, por tanto, se puede inferir que la distribución de datos analizada es normal, por ende, el estadístico inferencial a aplicar será el estadístico de Pearson.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

Prueba de hipótesis general

H0: No existe la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

H1: Existe la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

Tabla 7

Gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Variables	Descripción	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	14	14
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,712**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	14	14

Nota. La tabla 6, demuestra la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. La correlación de Pearson fue correlación de Pearson fue 0.712 estando en el rango de correlación alta y positiva, su sig. fue 0.004 es muy inferior al 0.05 afirmando la relación según la hipótesis planteada inicialmente (que ambas variables tenían una relación).

Primer objetivo específico: Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

Prueba de la primera hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

H1: La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Tabla 8

Gestión de talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Variables	Descripción	Gestión del talento humano	Capacidad laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,639*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	14	14
Capacidad laboral	Correlación de Pearson	,639*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	14	14

Nota. La tabla 7, demuestra la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Tal que la correlación de Pearson fue 0.639 estando en el rango de correlación alta y positiva, en la verificación del sig. se tuvo un 0.014, siendo inferior al 0.05 por tanto se afirma relación planteada inicialmente para la primera hipótesis específica, que la primera variable si tenían una relación con la dimensión capacidad laboral.

Segundo objetivo específico: Medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

H1: La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

Tabla 9

Gestión de talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO LABORAL
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,657*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	14	14
Desarrollo laboral	Correlación de Pearson	,657*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	14	14

Nota. La tabla 8, demuestra la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Según la de correlación encontrada de Pearson fue 0.657 estando en el rango de correlación alta y positiva. Además, su sig., fue 0.011 siendo inferior al 0.05 afirmando la relación según la segunda hipótesis específica

planteada inicialmente sobre el vínculo de la variable 1 sobre el desenvolvimiento laboral.

Tercer objetivo específico: Verificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

Prueba de la tercera hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

H1: La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

Tabla 10

Gestión de talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Variables	Descripción	Gestión del talento humano	Eficacia laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,581*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	14	14
Eficacia laboral	Correlación de Pearson	,581*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	14	14

Nota. La tabla 9, demuestra la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, según la correlación de Pearson fue 0.581 estando en el rango de

correlación moderada y positiva, además el sig. fue 0.029 resultando inferior al 0.05. Por tanto, se corrobora la hipótesis específica tercera que afirmaba sobre el vínculo de la variable 1 con la eficacia laboral.

Cuarto objetivo específico: Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el perfil de los colaboradores en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el perfil de los colaboradores en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

H1: La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y el perfil de los colaboradores en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Tabla 11

Gestión de talento humano y el perfil de los colaboradores en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Variables	Descripción	Gestión del talento humano	Perfil de los colaboradores
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,537*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	14	14
Perfil de los colaboradores	Correlación de Pearson	,537*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	14	14

Nota. La tabla 10, demuestra la existencia vínculo significativo entre el la primera variable y el perfil de los colaboradores en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Consiguiéndose que la correlación de Pearson fue 0.537, estando en el rango de correlación moderada y positiva. Además, su sig. fue 0.029 estando en un rango inferior al 0.05, en tanto se puede afirmar la hipótesis específica cuarta.

V. DISCUSION

Para este punto se toma los datos encontrados según los instrumentos ejecutados, para confrontarlos con otros resultados que se han obtenido de investigadores que forman parte de los antecedentes con el propósito de construir discusión.

En lo concerniente la finalidad principal de la indagación que fue determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

En la indagación los resultados descriptivos fueron que para la variable de la gestión del talento humano en la clínica interregional en la ciudad de Bagua año 2023 se tuvo que el 35.7% (5), consideraron que está en un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral en la clínica interregional en la ciudad de Bagua año 2023, se consideró que está en un nivel alto según el nivel de respuestas de un 57.2% (8). En los resultados inferenciales, se demostró la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, según el coeficiente de correlación de Pearson 0.712 estando en el rango de correlación alta y positiva, además su sig. 0.004 siendo inferior al 0.05.

En cuanto a los resultados descriptivos e inferenciales son casi similares encontrados por los investigadores, según García (2021) obtuvo por resultados que la gestión y el desempeño tuvieron un nivel medio que oscilo entre el 35.6% para la primera variable y el 60% para la segunda, en cuanto a lo inferencial tuvo que las variables se asocian con un 0.167. Así mismo Medina (2021) encontró que la variable gestión de talento tenía un nivel regular 46.67% y mientras que el desempeño estaba situado en un nivel de igual manera regular con 41.67% en tanto que la relación de Spearman fue 0.483 con un nivel de significancia de 0.001 entre variables.

Por otro lado, Niu et al. (2021) corrobora los resultados inferenciales y muestra una asociación positiva entre la gestión del talento con el desempeño con 0.996 y 0.995 ambas con un sig. de 0.000.

También Obedgiu et al. (2022) encontró resultados similares donde comprobaron la existencia de asociación entre variables según $\beta = .430$, $p < .001$. Concluyendo que, si había asociación de la gestión del talento humano, siendo su efecto positivo y significativo. Sopiah et al. (2020) en sus resultados muestra una asociación de $r = 0.678$ y sig. de 0.000 demostrando su asociatividad entre variables de indagación. Teniendo por conclusión que existía una influencia positiva de la gestión sobre el desempeño. Así también lo tuvo Dahshan et al. (2018) donde encontró la asociación de 0.751 y un p valor de 0.000 entre la gestión del talento sobre el desempeño. Concluyendo que había una vinculación de 75.1% entre las variables en la organización hospitalaria. Y de igual modo se tuvo a Bibi (2018) quien encontró una asociación de 0.779, 0.081 y 0.834 un $p < 0.05$ entre los componentes de la gestión del talento [reclutamiento y selección, tutoría y compensación] y el rendimiento laboral. Concluyendo que, existía efectos vinculantes entre las variables. Así mismo la contrastación hace ver que ambas variables están ligadas entre sí, es decir los efectos que sufra una, repercutirá en la otra, es así que se debe tratar ambas posiciones con mucho cuidado para obtener resultados favorables para la empresa-trabajador.

En cuanto a la primera finalidad específica sobre determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Los hallazgos descriptivos correspondiente a la dimensión capacidad laboral de la variable desempeño laboral, se tuvo que un 43% (6) de los encuestados designo que está en un nivel medio. En los resultados inferenciales, se demostró la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023, según el coeficiente de correlación de Pearson fue 0.639 estando en el rango de correlación alta y positiva, además su sig. 0.014 siendo inferior al 0.05.

La capacidad laboral es muy importante para toda empresa, por ello se tiene que manejar de una manera adecuada en cuanto a la gestión del talento humano ya que se está mostrando que repercute sobre la capacidad laboral del trabajador. Por ende, estos resultados son similares a lo mostrado por Saldaña (2021) quien sostuvo que sus resultados fueron de 0.046 de significancia siendo inferior al 0.05

por tanto encontrándose una asociación entre la gestión del talento sobre la capacidad laboral, el nivel de la dimensión fue media con 41%. Del mismo modo se tuvo a Wassem et al. (2019) resultados fue que el valor t y el valor p muestran una asociación importante del desarrollo retención y desarrollo de capacidades de los empleados ($\beta = .093$, $p < .05$, $t < 2.981$). Se concluyó que, la retención de los trabajadores es indicador de mejora el desarrollo de las capacidades y es apoyo para la gerencia. Ambos autores coinciden sobre el valor que se le debe tener al trabajador para que este se sienta seguro y muestre todas sus capacidades en favor de la empresa y su desarrollo profesional.

En el segundo propósito específico sobre determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Los hallazgos descriptivos correspondiente a la dimensión desenvolvimiento laboral de la variable desempeño se tuvo que un 50% (7) de los encuestados designo que está en un nivel alto. Y en cuanto a los hallazgos inferenciales sobre el segundo propósito específico se demostró la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Según el coeficiente de correlación de Pearson fue 0.657 estando en el rango de correlación alta y positiva, además su sig. 0.011 siendo inferior al 0.05.

Los resultados referentes a este objetivo específico no son concordantes a lo encontrado por Monteza (2020) en el nivel descriptivo en la dimensión del desenvolvimiento ya que lo encontró en un nivel bajo con 46%, pero coincidente en cuanto a la asociación de la administración de personal con el desenvolvimiento de manera significativa según el sig. 0.000 y el coeficiente Rho Spearman de 0.77, por lo tanto llego a concluir que la dimensión desenvolvimiento laboral se asoció con la administración del talento.

En lo referente tercer propósito específico sobre determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

Los hallazgos descriptivos correspondiente a la dimensión la eficacia laboral de la variable desempeño se tuvo que un 71% (10) de los encuestados designo que está en un nivel medio. Los hallazgos inferenciales sobre el tercer propósito específico se demostró la existencia vínculo significativo entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Según el coeficiente de correlación de Pearson fue 0.581 estando en el rango de correlación moderada y positiva, además su sig. 0.029 siendo inferior al 0.05.

Los resultados mostrados en el párrafo anterior sobre el tercer objetivo específico contrastan con lo que encontraron Bravo & Calle (2022) en su prueba de hipótesis por medio del Rho – Speraman, resultado que el p valor fue 0.000, y 0.713 por coeficiente de asociatividad y en el nivel medio de la eficacia 70% nivel medio. Por tanto, concluyeron que existía un vínculo significativo entre la gestión y la eficacia laboral. La eficacia es lo que se busca de un trabajador, por ende, trabajar desde la gestión para poder tener trabajadores eficaces es un reto para la empresa que debe asumir desde el primer momento en que se cuenta con este recurso importantísimo.

En lo referente al cuarto propósito específico sobre determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el perfil de los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023.

En los hallazgos descriptivos correspondiente a la dimensión al perfil laboral de la variable desempeño se tuvo que un 43% (6) de los encuestados designo que está en un nivel medio. En cuanto a los hallazgos inferenciales sobre el cuarto propósito específico, se demostró la existencia vínculo significativo entre la la gestión del talento humano y el perfil de los colaboradores en la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023. Según el análisis de Pearson fue 0.537 estando en el rango de correlación moderada y positiva, además su sig. 0.048 siendo inferior al 0.05.

Situación coincidente con De la Cruz & Torres (2020) donde sus resultados arrojaron que el tau b es $t=0.660$ y una sig. 0.000, señalando que existía una dependencia moderada entre la dirección de personal con la dimensión formación y desarrollo del trabajador (perfil). Su conclusión fue que existía asociación entre

la administración del talento con el perfil de los trabajadores. El perfil del empleado es de importancia para los reclutadores ya que ahí está su nivel de formación y experiencia que son requisitos valiosos para las empresas que buscan siempre trabajadores de buena formación y que cuenten con una experiencia óptima para el puesto que postulan, de ahí su relevancia con la buena gestión del talento al momento del reclutamiento.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El nivel de significación fue de 0,004, inferior a 0,05, y se concluyó que efectivamente hubo correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la clínica interregional de Bagua en el año 2023, demostrando la existencia de una correlación, se confirma la relación según la hipótesis formulada al inicio del estudio. También podemos ver que la variable está en el rango medio en 35.7%.

Segunda: Como el nivel de significación fue de 0,014, es decir, inferior a 0,05, se concluyó que existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y la capacidad de trabajo del personal de la clínica interregional de Bagua en 2023, lo que confirma la existencia de una correlación según la hipótesis específica 1. La tasa de ocupación también fue alta, del 43 %.

Tercera: Dado que el nivel de significación fue de 0,011, se concluyó que existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el desenvolvimiento (compromiso y responsabilidad) entre los empleados de la clínica interregionales de la ciudad de Bagua en 2023. También se encontró que la tasa del desenvolvimiento está en un alto nivel del 50%.

Cuarta: El nivel de significación fue de 0,029, es decir, inferior a 0,05, y se concluyó que existe una correlación entre la gestión de los recursos humanos y la eficacia del personal de la clínica interregional en Bagua en 2023, lo que confirma la hipótesis específica 3. También se encontró que la eficacia estaba en un nivel medio (71%).

Quinta: Con un nivel de significación de 0,048, es decir, inferior a 0,05, lo que confirma la existencia de correlación. Por tanto, se concluyó que existe correlación entre la gestión de recursos humanos y los perfiles del personal de la clínica interregional de Bagua en el año 2023. Afirmando la hipótesis específica 4. También se encontró que la eficacia era moderada al 43%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la empresa y al departamento gestión de talento humano en la clínica tomar en cuenta el resultado obtenido, su gestión de estar orientada a ser optima, mejorar todos los lineamientos seleccionados para esta variable: que van desde la integración, organización, recompensación, el desarrollo, retención de personas y la auditación de manera eficiente y humana para que sus resultados repercutan a nivel empresa como nivel personal y profesional del trabajador, por eso esta área debe estar dotado de personal eficiente de conocimiento para que promueva un buen desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda a la gestión del talento humano trabajar en cuanto al manejo de la capacidad del trabajador, es decir, mejorarlo a través de capacitaciones, entrenamientos, adiestramientos que permitan al trabajador fluir de manera óptima en sus labores de la empresa y su propio desarrollo.

Tercera: Se recomienda a la gestión del talento humano, trabajar como ejemplo en cuanto al compromiso y responsabilidad, es decir que cumplan con lo que ofrecen al ingresante, muestren compromiso en respetar sus remuneraciones, incentivarlos a través de recompensas por los logros, retengan al buen trabajador entre otros y así permitir que los trabajadores imiten este buen referente.

Cuarta: Se recomienda a la gestión del talento humano evaluar en función de un programa de capacitaciones su nivel de eficacia (capacidad y cumplimiento) de los trabajadores, para dar igualdad de oportunidades a enfrentar sus labores y medición.

Quinta: Se recomienda a la gestión del talento humano dentro de su programa de reclutamiento tener en cuenta el nivel de perfil que tienen el postulante para el área específica de labor, es decir el requerimiento del puesto debe estar bien definido bajo requisitos claros y precisos para al momento de seleccionar se esté seguro que está eligiendo al personal indicado.

REFERENCIAS

- Acurio, J. A., Álvarez, L. K., Manosalvas, L. R., & Amores, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. doi:<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1618/1623>
- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez-Indacochea, A. A., Yoza-Rodríguez, N. R., & Figueroa-Soledispa, M. L. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 4(1), 362-372. doi:DOI:10.23857/dc.v4i1.749
- Anbazhagan, S., Ramesh, N., Surekha, A., Fathima, F. N., & Melina, A. (2016). Estimation of work capacity and work ability among plantation workers in South India. *Indian J Occup Environ Med*, 20(2), 79-83. doi:doi:10.4103/0019-5278.197525.
- Arias González, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Ashif, A. (2019). Talent Management as a Source of Competitive Advantages: A Review. *International Journal Of Business And Social Research*, 9(4), 28-34. doi:<https://doi.org/10.18533/ijbsr.v9i4.1264>
- Barboza, I., Lujan, G., Ortega, M., & Flores, J. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4140-4157. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2925
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Ben-GAI, H., & Cohen, Y. (2022). The "New Fit": Skills and Competencies for The Future of Work. *IFAC-PapersOnLine*, 55(2), 511-515. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.04.245>
- Bibi, M. (2018). Impact of talent management practices on employee performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. doi:<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Billings, J., Ching, B., Gkofa, V., Greene, T., & Bloomfield, M. (2021). Experiences of frontline healthcare workers and their views about support during COVID-19 and previous pandemics: a systematic review and qualitative meta-

synthesis. *BMC Health Serv Res.*, 6(21), 1–17. doi: doi: 10.1186/s12913-021-06917-z

- Bravo, L., & Calle, H. (2022). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10579/Bravo%20D%C3%A1vila%20Landry%20&%20Calle%20Chambe%20Hilda.pdf?sequence=11>
- Burghardt, J., & Möller, K. (2023). The use of management controls to enhance the perception of meaningful work – a systematic literature review and conceptual model development. *Journal of Accounting Literature*, 45(2), 209-255. doi:<https://doi.org/10.1108/JAL-07-2022-0073>
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Carrillo-Avalos, B. A., Sánchez-Mendiola, M., & Leenen, I. (2020). El concepto moderno de validez y su uso en educación médica. *Revista de Investigación en Educación Médica*, 9(33), 98–106. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.33.19216>
- Castro , K. O., & Delgado , J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión de talento humano*. Mc Graw Hill.
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yañez, D. (2014). . *Metodo, metodología y tecnicas de la investigacion aplicada al derecho*. Grupo Editorial Ibañez.
- Concytec. (2019). *Código Nacional de la integridad Científica*. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., De la cruz, R., Gonzales, E., & Cubas , J. R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Dahshan, M., Keshk, L., & Dorgham, L. S. (2018). Talent management and its effect on organization performance among nurses at shebin el-kom hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. doi:<https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Pers. Rev.*, 48(1), 184–203. doi:doi: 10.1108/pr-02-2017-0039

- De la Cruz , S. S., & Torres, J. T. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo - 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruan de los Andes]*. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2791/T037_DNI_75844366T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación - Cognitiva*.
- Escobedo, G., & Andrade, M. (2018). *Compra el libro Desarrollo sustentable. Estrategia en las empresas para un futuro mejor*. Alpha Editorial SA.
- Fayez, A., Rosmini, O., & Mohamed , S. (2022). Impact of employees' internal factors and job performance on organizational commitment in government organizations during COVID-19: Evidence from Kuwait. *Problems*, 20(4), 1-13. doi:doi:10.21511/ppm.20(4).2022.01
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. doi:https://doi.org/10.1002/HRM.22041
- Gapara, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i8
- García, R. (2021). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo)*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc% c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. Ther German Journal of.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *metodología de la investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Ho, J., Powell, D., & Stanley, D. (2021). The relation between deceptive impression management and employment interview ratings: a meta-analysis. *Can J Behav Sci / Rev Can des Sci du Comport.*, 53(2), 164-174. doi:doi:10.1037/cbs0000223
- Jericó, P. (2019). *Gestión del talento humano*. Pearson Educación.
- Kamel, N. (2019). Implementing Talent Management and Its Effect on Employee Engagement and Organizational Performance. *Society of Petroleum Engineers*. doi:https://doi.org/10.2118/197665-MS
- Khan, M. N., Malik, S. A., & Janjua, S. Y. (2019). Total Quality Management practices and work-related outcomes: A case study of higher education

- institutions in Pakistan. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(6), 864-874. doi:10.1108/IJQRM-04-2018-0097
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global* (12 ed.). McGrawHill.
- Kozjek, T., & Franca, V. (2020). Talent Management in the Public Sector. *Central European Public Administration Review*, 18(2), 53-71. doi:http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Inf Syst Front*, 7(4), 2941–2962. doi:https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20. doi:https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAB.
- Mahmood, A., Akhtar, M., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. (2019). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Empl Relations Int J.*, 41(3), 420-435. doi:doi: 10.1108/ER-03-2018-0074
- Maslow, A. (1973). *Una teoría sobre la motivación humana*.
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 48(1), 220–233. doi:https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0346
- Mayo, E. (1930). The human effect of mechanization. *The American Economic Review*.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand Reinhold.
- Medina, A. (2021). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79850>
- Monteza, J. C. (2020). *Gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área del Nuevo Código Procesal Penal, del Poder judicial - Chicalayo. 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]*. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7652/Monteza %20Fuentes%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7652/Monteza%20Fuentes%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muhammad, A. M. (2022). Exploring Relationship between Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, and Employee Performance in University Academics. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2691–2706. doi:https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1921

- Mustafa, G., & Ali, N. (2019). Rewards, autonomous motivation and turnover intention: Results from a non-western cultural context. *Cogent Business & Management*, 6(1), 136-145. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1676090>
- Navarro, L. A., Vega, K. P., Lola, L. J., & Lopez, D. E. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916
- Niu, Z., Jussibaliyeva, A., Sarfraz, H., Duisenbayeva, B., Ramirez-Asís, E., & Pelaez-Diaz, G. (2021). The impact of talent management on performance: moderating effect of career management. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2). doi:DOI: 10.5539/ijbm.v15n4p11
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metdología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). México: Ediciones de la U.
- Obedgiu, V., Lagar, C., & Sang, J. (2021). Talent Management and Employee Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *ORSEA Journal*, 12(1). doi:<https://doi.org/10.3390/merits2040012>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 1(5), 1-12. doi:<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23–38. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, 14(7), 4220. doi:<https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson educación.
- Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FSIM SAC Huánuco -2015. *Actualidad Empresarial*, 8(11). doi:<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207>
- Saldaña, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo [Tesis por grado de Maestro, Universidad Nacional de Ucayali]*. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5235/B03_2022_UNU_

MAESTRIA_2022_TM_EDINSON-
SALDANIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Sindhura, K. (2022). Talent Management Strategies in Human Resource Management: Critical for Business- A Systematic Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3396–3409. doi:<http://journalppw.com/>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO7.335>
- Sri, L., & Faozanudin, M. (2022). Effectiveness Analysis of the Employee Work Performance Assessment System – A Critical Three-Component Approach. *Expert Journal of Business and Management*, 10(2), 41-50. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1228
- The World Economic Forum. (2019). *Global Competitiveness Report 2019*. <https://es.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019/>
- Udayar, S., Urbanaviciute, I., Massoudi, K., & Rossier, J. (2020). The role of personality profiles in the longitudinal relationship between work–related well–being and life satisfaction among working adults in Switzerland. *ur. J. Personal.*, 34(1), 77–92. doi:[doi:doi: 10.1002/per.2225](https://doi.org/10.1002/per.2225)
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de. *Innovar*, 29(74), 25-44. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Wassem, M., Baig, S. A., Abrar, M., Hashim, M., Zia-Ur-Rehman, M., Awan, U., . . . & Nawab, Y. (2019). Impact of Capacity Building and Managerial Support on Employees' Performance: The Moderating Role of Employees' Retention. *SAGE Open*, 9(3). doi:<https://doi.org/10.1177/2158244019859957>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V. 1 Gestión del talento humano	La gestión del talento humano el cual es definido como aquella agrupación de políticas y praxis imprescindibles para la dirección de las circunstancias administrativas vinculadas a los recursos humanos, como son las fases de reclutamiento, selección, formación, remunerativas y la valuación (Chiavenato, 2009).	La gestión del talento humano, se mide mediante los 13 indicadores, correspondientes a las seis dimensiones de su variable; con el uso de la escala de Likert.	La integración de personas	Reclutamiento Selección	Instrumento: Cuestionario Tipo de datos: Ordinales Escala de Likert: Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre Programa estadístico: SPSS v.26 Baremos por niveles: Alto, medio y bajo Percentiles por rangos:
			La organización de personas,	Diseño de puestos Evaluación de desempeños	
			La recompensación de personas,	Remuneración Incentivos	
			El desarrollo de personas,	Desarrollo Aprendizaje Administración del conocimiento	
			La retención de personas,	Calidad de vida Relaciones con los empleados	
			Y la auditación de personas,	Banco de datos Sistemas de información administrativas	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V.2 Desempeño laboral	El desempeño laboral es el cumplimiento a cabalidad de las tareas en la empresa, es variable de trabajador a trabajador sujeta a ciertas situaciones que van desde su esfuerzo, su capacidad, habilidad y la forma como ve sus tareas que realiza cada uno de ellos (Matsuo, 2019)	El desempeño laboral, se mide mediante los 8 indicadores, correspondientes a las cuatro dimensiones de su variable; con la escala de Likert.	La capacidad laboral	Habilidades	Instrumento: Cuestionario
				Destrezas	
			El desenvolvimiento laboral	Compromiso	Escala de Likert: Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
				Responsabilidad	
			La eficacia laboral	Capacidad	Programa estadístico: SPSS v.26
				Cumplimiento	
El perfil del colaborador	Formación	Baremos por niveles: Alto, medio y bajo			
	Experiencia		Percentiles por rangos:		

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1. Independiente	Tipo: Básica
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023	la relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023	Gestión del talento humano	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2. Dependiente	Diseño: No experimental, de corte transversal.
1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?,	1. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023	1. La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023	Desempeño laboral	Población: 14 trabajadores que brindan servicio laboral en la empresa clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?,	2. Medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?,.	2. La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023,		Muestra: Censal (14 trabajadores) Muestreo: No se aplicó por ser una muestra censal. Técnica: Encuesta

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?

3. Verificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

3. La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en los trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

Instrumento:
Cuestionario

4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y con perfil del colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023?

4. Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y con perfil del colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

4. La relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y con perfil del colaboradores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua 2023

ANEXO 03. Cuestionario

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA INTERREGIONAL EN LA CIUDAD DE BAGUA 2023**. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta: (1) Nunca - (2) Casi nunca - (3) Algunas veces - (2) Casi siempre - (3) Siempre

Consentimiento informado: De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Variable	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
Gestión del talento humano	LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS					
	1. ¿Se identifica las necesidades de los puestos de trabajo?					
	2. ¿Se definen los requisitos del puesto?					
	3. ¿Se analizan los expedientes de los postulantes de manera imparcial?					
	4. ¿Se hacen entrevistas para seleccionar el personal?					
	LA ORGANIZACIÓN DE PERSONAS					
	5. ¿El diseño de los puestos de trabajo es una necesidad real?					
	6. ¿Los puestos de trabajo son atractivos para el empleado?					
	7. ¿Se tiene objetivos para realizar las evaluaciones de desempeño?					
	8. ¿Se tiene definido los indicadores de desempeño?					
	LA RECOMPENSACIÓN DE PERSONAS					
	9. ¿La remuneración es de acorde al mercado?					
	10. ¿Existe igualdad remunerativa por líneas de trabajo?					
	11. ¿Existen programas de compensaciones para motivar a los empleados?					
	12. ¿Los incentivos son monetarios?					
	EL DESARROLLO DE PERSONAS					
	13. ¿Existe entrenamientos para incrementar, fortalecer las habilidades del empleado?					
	14. ¿Se incentiva la sana competencia como actividad de crecimiento profesional?					
	15. ¿Existen métodos para ejecutar los conocimientos teóricos?					
	16. ¿Se promueve la retroalimentación?					
	LA RETENCIÓN DE PERSONAS					
	17. ¿Se promueve el ascenso?					
	18. ¿Se promueve con ambientes cómodos para ejercer las labores?					
	19. ¿Existe un buen trato por parte de los superiores?					
20. ¿Existe la imparcialidad en las disputas o problemas?						
AUDITACION DE PERSONAS						
21. ¿Existe la información de los procesos de labores que hacen los empleados?						
22. ¿Existe el monitoreo para seguir y controlar las labores de los empleados?						
23. ¿Existe la coordinación entre las divisiones administrativas para constatación de cumplimientos de metas?						
24. ¿Existe la integración funcional para medir funcionalidades de los empleados?						

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA INTERREGIONAL EN LA CIUDAD DE BAGUA 2023**. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta: (1) Nunca - (2) Casi nunca - (3) Algunas veces - (2) Casi siempre - (3) Siempre

Consentimiento informado: De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Variable	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
Desempeño laboral	LA CAPACIDAD LABORAL					
	1. ¿Cumple de manera oportuna las labores encargadas?					
	2. ¿Se considera proactivo?					
	3. ¿Es eficiente en el desarrollo de sus labores?					
	4. ¿Se considera capaz para realizar las labores?					
	EL DESENVOLVIMIENTO LABORAL					
	5. ¿Existe el involucramiento para el desarrollo de las actividades?					
	6. ¿Se considera que posee un espíritu de compromiso y colaboración para conseguir las metas de manera individual o grupal?					
	7. ¿Se desempeña con responsabilidad en el desarrollo de sus labores?					
	8. ¿Es cuidados de sus equipos otorgados para el cumplimiento de sus labores?					
	LA EFICACIA LABORAL					
	9. ¿Tiene la capacidad para el trabajo que desempeña?					
	10. ¿Rápidamente se identifica con las funciones que ayudan al logro de metas?					
	11. ¿Cumple de manera exitosa con los trabajos asignados?					
	12. ¿Cumple con las especificaciones para la realización de las labores?					
	EL PERFIL DEL COLABORADOR					
13. ¿Considera que su formación es la adecuada para el puesto que desempeña?						
14. ¿Su formación lo hace más productivo?						
15. ¿Su experiencia hace que sus labores sean más fáciles de realizar?						
16. ¿Su experiencia hace que resalte en el conseguimiento de metas individuales o grupales?						

ANEXO 4: Validación de instrumento por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: INTEGRACION DE PERSONAS								
1	Se identifica las necesidades de los puestos de trabajo	X		X		X		
2	Se definen los requisitos del puesto	X		X		X		
3	Se analizan los expedientes de los postulantes de manera imparcial	X		X		X		
4	Se hacen entrevistas para seleccionar el personal	X		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACION DE PERSONAS								
5	El diseño de los puestos de trabajo es una necesidad real	X		X		X		
6	Los puestos de trabajo son atractivos para el empleado	X		X		X		
7	Se tiene objetivos para realizar las evaluaciones de desempeño	X		X		X		
8	Se tiene definido los indicadores de desempeño	X		X		X		
DIMENSIÓN: RECOMPENSACION DE PERSONAS								
9	La remuneración es de acorde al mercado	X		X		X		
10	Existe igualdad remunerativa por líneas de trabajo	X		X		X		
11	Existen programas de compensaciones para motivar a los empleados	X		X		X		
12	Los incentivos son monetarios	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS								
13	Existe entrenamientos para incrementar, fortalecer las habilidades del empleado	X		X		X		
14	Se incentiva la sana competencia como actividad de crecimiento profesional	X		X		X		
15	Existen métodos para ejecutar los conocimientos teóricos	X		X		X		
16	Se promueve la retroalimentación	X		X		X		
DIMENSIÓN: RETENCION DE PERSONAS								
17	Se promueve el ascenso	X		X		X		
18	Se promueve con ambientes cómodos para ejercer las labores	X		X		X		
19	Existe un buen trato por parte de los superiores	X		X		X		
20	Existe la imparcialidad en las disputas o problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN: AUDITACION DE PERSONAS								
21	Existe la información de los procesos de labores que hacen los empleados	X		X		X		
22	Existe el monitoreo para seguir y controlar las labores de los empleados	X		X		X		
23	Existe la coordinación entre las divisiones administrativas para constatación de cumplimientos de metas	X		X		X		
24	Existe la integración funcional para medir funcionalidades de los empleados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

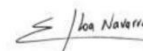
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente investigador

Lima, 16 de Abril del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL							
1	Cumple de manera oportuna las labores encargadas	X		X		X		
2	Se considera proactivo	X		X		X		
3	Es eficiente en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
4	Se considera capaz para realizar las labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESENVOLMIENTO LABORAL							
5	Existe el involucramiento para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
6	Se considera que posee un espíritu de compromiso y colaboración para conseguir las metas de manera individual o grupal	X		X		X		
7	Se desempeña con responsabilidad en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
8	Es cuidadoso de sus equipos otorgados para el cumplimiento de sus labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL							
9	Tiene la capacidad para el trabajo que desempeña	X		X		X		
10	Rápidamente se identifica con las funciones que ayudan al logro de metas	X		X		X		
11	Cumple de manera exitosa con los trabajos asignados	X		X		X		
12	Cumple con las especificaciones para la realización de las labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PERFIL DEL COLABORADOR							
13	Considera que su formación es la adecuada para el puesto que desempeña	X		X		X		
14	Su formación lo hace más productivo	X		X		X		
15	Su experiencia hace que sus labores sean más fáciles de realizar	X		X		X		
16	Su experiencia hace que resalte en el conseguimiento de metas individuales o grupales	X		X		X		

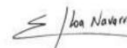
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente investigador

Lima, 16 de Abril del 2023



Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: INTEGRACION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica las necesidades de los puestos de trabajo	X		X		X		
2	Se definen los requisitos del puesto	X		X		X		
3	Se analizan los expedientes de los postulantes de manera imparcial	X		X		X		
4	Se hacen entrevistas para seleccionar el personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El diseño de los puestos de trabajo es una necesidad real	X		X		X		
6	Los puestos de trabajo son atractivos para el empleado	X		X		X		
7	Se tiene objetivos para realizar las evaluaciones de desempeño	X		X		X		
8	Se tiene definido los indicadores de desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RECOMPENSACION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La remuneración es de acorde al mercado	X		X		X		
10	Existe igualdad remunerativa por líneas de trabajo	X		X		X		
11	Existen programas de compensaciones para motivar a los empleados	X		X		X		
12	Los incentivos son monetarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existen entrenamientos para incrementar, fortalecer las habilidades del empleado	X		X		X		
14	Se incentiva la sana competencia como actividad de crecimiento profesional	X		X		X		
15	Existen métodos para ejecutar los conocimientos teóricos	X		X		X		
16	Se promueve la retroalimentación	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RETENCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se promueve el ascenso	X		X		X		
18	Se promueve con ambientes cómodos para ejercer las labores	X		X		X		
19	Existe un buen trato por parte de los superiores	X		X		X		
20	Existe la imparcialidad en las disputas o problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN: AUDITACION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe la información de los procesos de labores que hacen los empleados	X		X		X		
22	Existe el monitoreo para seguir y controlar las labores de los empleados	X		X		X		
23	Existe la coordinación entre las divisiones administrativas para constatación de cumplimientos de metas	X		X		X		
24	Existe la integración funcional para medir funcionalidades de los empleados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. MBA: Ricardo Rivera Tantachuco DNI: 17634312

Especialidad del validador: Magister Administración Estratégica de Empresas

25 de mayo de 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL							
1	Cumple de manera oportuna las labores encargadas	X		X		X		
2	Se considera proactivo	X		X		X		
3	Es eficiente en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
4	Se considera capaz para realizar las labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DESENVOLMIENTO LABORAL							
5	Existe el involucramiento para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
6	Se considera que posee un espíritu de compromiso y colaboración para conseguir las metas de manera individual o grupal	X		X		X		
7	Se desempeña con responsabilidad en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
8	Es cuidadoso de sus equipos otorgados para el cumplimiento de sus labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL							
9	Tiene la capacidad para el trabajo que desempeña	X		X		X		
10	Rápidamente se identifica con las funciones que ayudan al logro de metas	X		X		X		
11	Cumple de manera exitosa con los trabajos asignados	X		X		X		
12	Cumple con las especificaciones para la realización de las labores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PERFIL DEL COLABORADOR							
13	Considera que su formación es la adecuada para el puesto que desempeña	X		X		X		
14	Su formación lo hace más productivo	X		X		X		
15	Su experiencia hace que sus labores sean más fáciles de realizar	X		X		X		
16	Su experiencia hace que resalte en el cumplimiento de metas individuales o grupales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: MBA: Ricardo Rivera Tantachuco **DNI:** 17634312

Especialidad del validador: Magister Administración Estratégica de Empresas

25 de mayo de 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MBA Ricardo Rivera Tantachuco
Administrador
CLAD 1579

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: INTEGRACION DE PERSONAS								
1	Se identifica las necesidades de los puestos de trabajo	X		X		X		
2	Se definen los requisitos del puesto	X		X		X		
3	Se analizan los expedientes de los postulantes de manera imparcial	X		X		X		
4	Se hacen entrevistas para seleccionar el personal	X		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACION DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
5	El diseño de los puestos de trabajo es una necesidad real	X		X		X		
6	Los puestos de trabajo son atractivos para el empleado	X		X		X		
7	Se tiene objetivos para realizar las evaluaciones de desempeño	X		X		X		
8	Se tiene definido los indicadores de desempeño	X		X		X		
DIMENSIÓN: RECOMPENSACION DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La remuneración es de acorde al mercado	X		X		X		
10	Existe igualdad remunerativa por líneas de trabajo	X		X		X		
11	Existen programas de compensaciones para motivar a los empleados	X		X		X		
12	Los incentivos son monetarios	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
	Existen entrenamientos para incrementar, fortalecer las habilidades del empleado	X		X		X		
13	Se incentiva la sana competencia como actividad de crecimiento profesional	X		X		X		
14	Existen métodos para ejecutar los conocimientos teóricos	X		X		X		
15	Se promueve la retroalimentación	X		X		X		
16	Se promueve la retroalimentación	X		X		X		
DIMENSIÓN: RETENCION DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se promueve el ascenso	X		X		X		
18	Se promueve con ambientes cómodos para ejercer las labores	X		X		X		
19	Existe un buen trato por parte de los superiores	X		X		X		
20	Existe la imparcialidad en las disputas o problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN: AUDITACION DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe la información de los procesos de labores que hacen los empleados	X		X		X		
22	Existe el monitoreo para seguir y controlar las labores de los empleados	X		X		X		
23	Existe la coordinación entre las divisiones administrativas para constatación de cumplimientos de metas	X		X		X		
24	Existe la integración funcional para medir funcionalidades de los empleados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MAG: Susan Jhoana Barboza Cueva DNI: 40256770

Especialidad del validador: Magister Docencia Universitaria y Gerencia Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de mayo de 2023.


 Mg. Susan J. Barboza Cueva

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
1	Cumple de manera oportuna las labores encargadas	X		X		X		
2	Se considera proactivo	X		X		X		
3	Es eficiente en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
4	Se considera capaz para realizar las labores	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESENVOLMIENTO LABORAL								
5	Existe el involucramiento para el desarrollo de las actividades	X		X		X		
6	Se considera que posee un espíritu de compromiso y colaboración para conseguir las metas de manera individual o grupal	X		X		X		
7	Se desempeña con responsabilidad en el desarrollo de sus labores	X		X		X		
8	Es cuidadoso de sus equipos otorgados para el cumplimiento de sus labores	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL								
9	Tiene la capacidad para el trabajo que desempeña	X		X		X		
10	Rápidamente se identifica con las funciones que ayudan al logro de metas	X		X		X		
11	Cumple de manera exitosa con los trabajos asignados	X		X		X		
12	Cumple con las especificaciones para la realización de las labores	X		X		X		
DIMENSIÓN: PERFIL DEL COLABORADOR								
13	Considera que su formación es la adecuada para el puesto que desempeña	X		X		X		
14	Su formación lo hace más productivo	X		X		X		
15	Su experiencia hace que sus labores sean más fáciles de realizar	X		X		X		
16	Su experiencia hace que resalte en el cumplimiento de metas individuales o grupales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MAG: Susan Jhoana Barboza Cueva DNI: 40256770

Especialidad del validador: Magister Docencia Universitaria y Gerencia Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo de 2023.


Mg. Susan J. Barboza Cueva

Firma del Experto

ANEXO 05. Consentimento

Bagua 02 de febrero del 2023

Carta N° 0022/2023/CIASAC.

Referencia: carta N° 001-2023

Señor:

BACH. Jhonn Deymer García Dávila

Presente:

Asunto: Aprobar Desarrollo de proyecto de tesis para optar el título de Licenciado
Administración.

De nuestra consideración:

Sírvase la presente para saludarle cordialmente y a la vez tener que dar respuesta a su carta y decirle que en nombre de nuestro establecimiento de salud "CLINICA INTERREGIONAL", tenemos a bien aprobar el desarrollo de su proyecto de tesis en esta Institución, además manifiesto que contará con nuestro total apoyo en este proceso.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresar mis saludos y estima personal.

Atentamente:


CENTRO MÉDICO INTERREGIONAL
AMAZONAS S.A.C.
RUC 20069218348

GUEVARA PONCECA JOSÉ A.
GERENTE GENERAL

ANEXO 05. Reporte turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los
trabajadores de la clínica Interregional en la ciudad de Bagua
2023

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION

AUTOR

García Dávila, Jhonn Deymer (<https://orcid.org/0000-0003-1439-287>)

Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 118	
• repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet: 77 URL	22 %
• Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 78 trabajos	18 %
• hdl.handle.net Fuente de Internet: 19 URL	17 %
• repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet: 7 URL	13 %
• repositorio.usanpedro... Fuente de Internet: 3 URL	11 %
• repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet: 4 URL	11 %
• repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet: 2 URL	10 %
• library.co Fuente de Internet: 3 URL	10 %
• repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet:	10 %
• informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet:	9 %
• repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet:	9 %
• repositorio.uwilenr.edu... Fuente de Internet: 2 URL	9 %
• repositorio.undao.edu.pe Fuente de Internet: 2 URL	9 %
• repositorio.continental...	9 %

ANEXO N° 07: Base datos SPSS

*GTH_BD - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: RRPAGRUPADA 3 Visible: 64 de 64 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32			
1	5	4	5	5	1	5	2	2	1	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5			
2	5	4	5	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	1	1	5	5	5	4	5	5	4	5			
3	3	4	4	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3			
4	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	2	3	3			
5	3	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	4	1	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5			
6	3	1	5	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	5	5	3	4	5	5	4			
7	3	1	5	2	5	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4			
8	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4			
9	3	2	1	2	4	4	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	4	2	3	2	5	1	3	2	5	5	5	4	4	5			
10	3	4	5	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	5	4	4	4	2	4	5	5			
11	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	1	5	4	5	5	5	2	5	4			
12	2	4	3	2	1	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	5	2	4	2	4			
13	2	4	2	1	4	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	3	4	3	3	2	2	1	3	2	4	5	2	3	5	3	3			
14	2	4	1	5	1	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	4		
15																																			
16																																			
17																																			
18																																			
19																																			
20																																			
21																																			
22																																			
23																																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:04 p.m. 11/09/2023

*GTH_BD - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

17: Visible: 64 de 64 variables

	V1AGRUPADA	V2AGRUPADA	IPAGRUPADA	OPAGRUPADA	RPAGRUPADA	DPAGRUPADA	RRPAGRUPADA	APAGRUPADA	CAGRUPADA	DLAGRUPADA	ELAGRUPADA	PCAGRUPADA	var	var	var	var	var	var	var	var															
1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3																							
2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	2																							
3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2																							
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1																							
5	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3																							
6	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2																							
7	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3																							
8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2																							
9	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	3																							
10	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2																							
11	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3																							
12	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1																							
13	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1																							
14	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2																							
15																																			
16																																			
17																																			
18																																			
19																																			
20																																			
21																																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:04 p.m. 11/09/2023

*GTH_BD - copia.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: RRPAGRUPADA 3 Visible: 64 de 64 variables

	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	IP	OP	RP	DP	RRP	AP	V1	C	DL	EL	PC	V2	V1AGRU PADA	V2AGRU PADA	IPAGRU PADA	OPAGR UPDA	RPAGR UPADA	DPAGR UPADA	RRPAG RUPAD A
1	5	5	3	4	5	4	4	5	5	19	10	11	11	13	11	75	17	19,00	17	18	71	3	3	3	1	2	2	3
2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	16	11	10	10	11	6	64	19	19,00	19	17	74	2	3	3	2	1	2	2
3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	12	9	10	8	9	8	56	17	15,00	16	17	65	1	2	2	1	1	1	1
4	3	5	2	2	5	1	4	5	4	8	7	11	7	8	7	48	13	10,00	14	14	51	1	1	1	1	2	1	1
5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	14	16	13	10	8	12	73	18	18,00	17	18	71	3	3	2	3	3	2	1
6	4	5	3	3	5	3	5	4	4	13	14	12	11	9	10	69	16	18,00	16	16	66	3	2	2	3	2	2	1
7	4	5	4	5	5	5	5	4	5	11	13	12	11	9	10	66	15	18,00	19	19	71	2	3	2	2	2	2	1
8	4	4	4	4	2	4	4	4	5	6	10	11	10	8	7	52	13	13,00	14	17	57	1	1	1	1	2	2	1
9	5	5	4	3	3	5	5	4	5	8	12	9	7	11	11	58	15	18,00	15	19	67	2	3	1	2	1	1	2
10	5	5	4	5	3	5	3	5	4	14	13	9	9	11	7	63	17	16,00	17	17	67	2	3	2	2	1	2	2
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	12	13	13	14	11	11	74	19	16,00	20	19	74	3	3	2	2	3	3	2
12	4	4	3	4	5	4	3	4	4	11	11	8	12	9	7	58	17	12,00	16	15	60	2	2	2	2	1	3	1
13	3	3	3	2	2	3	3	2	5	10	7	11	7	14	8	57	14	13,00	10	13	50	1	1	1	1	2	1	3
14	4	3	4	5	5	3	5	4	5	12	8	8	5	11	9	53	17	18,00	17	17	69	1	3	2	1	1	1	2
15																												
16																												
17																												
18																												
19																												
20																												
21																												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:04 p.m. 11/09/2023

ANEXO N° 08: Base de datos Excel

VALORACION: 1: NUNCA, 2: CASI NUNCA, 3: ALGUNAS VECES, 4: CASI SIEMPRE, 5: SIEMPRE

Gestión de talento humano																								desempeño laboral																TOTAL																								
integración de personas				organización de personas				recompensación de personas				desarrollo de personas				retención de personas				Auditación de personas				capacidad laboral				desenvolvimiento laboral				eficacia laboral				perfil del colaborador																												
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	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																									
1	5	4	5	5	1	5	2	2	1	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5		5	146																						
2	5	4	5	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	1	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	138																							
3	3	4	4	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	121																							
4	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	2	3	3	5	2	2	5	1	4	5	4	99																							
5	3	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	4	1	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	144																							
6	3	1	5	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	135																							
7	3	1	5	2	5	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	137																							
8	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	109																							
9	3	2	1	2	4	4	1	3	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	4	2	3	2	5	1	3	2	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	125																							
10	3	4	5	2	3	4	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	5	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	130																						
11	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	1	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	148																							
12	2	4	3	2	1	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	4	4	4	5	2	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	118																								
13	2	4	2	2	1	4	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	3	4	3	2	2	1	3	2	4	5	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	2	5	107																								
14	2	4	1	5	1	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	122																							
																								1.35	1.64	2.24	1.52	2.23	0.64	0.98	0.41	1.06	0.74	0.54	0.67	0.66	1.12	0.35	0.78	0.41	0.52	0.78	1.09	0.37	0.43	1.84	0.37	0.60	1.35	0.39	0.35	1.67	0.98	0.80	0.55	0.54	0.66	1.07	1.41	1.12	0.60	0.66	0.24	217.07

GESTION DE TALENTO HUMANO						
IP	OP	RP	DP	RP	AP	V1
19	10	11	11	13	11	75
16	11	10	10	11	6	64
12	9	10	8	9	8	56
8	7	11	7	8	7	48
14	16	13	10	8	12	73
13	14	12	11	9	10	69
11	13	12	11	9	10	66
6	10	11	10	8	7	52
8	12	9	7	11	11	58
14	13	9	9	11	7	63
12	13	13	14	11	11	74
11	11	8	12	9	7	58
10	7	11	7	14	8	57
12	8	8	5	11	9	53

DESEMPEÑO LABORAL					TOTAL
C	DL	EL	PC	V2	
17	19	17	18	71	146
19	19	19	17	74	138
17	15	16	17	65	121
13	10	14	14	51	99
18	18	17	18	71	144
16	18	16	16	66	135
15	18	19	19	71	137
13	13	14	17	57	109
15	18	15	19	67	125
17	16	17	17	67	130
19	16	20	19	74	148
17	12	16	15	60	118
14	13	10	13	50	107
17	18	17	17	69	122

ANEXO N° 09: Confiabilidad

Confiabilidad

<i>Variable</i>	<i>Elementos</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
<i>Gestión de talento humano</i>	<i>24</i>	<i>0.703</i>
<i>Desempeño laboral</i>	<i>16</i>	<i>0.826</i>

ANEXO N° 10: Baremación

Distribución de ítems de la variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	Ítems
Integración de personas	1, 2, 3, 4
Organización de personas	5,6,7,8
Recompensación de personas	9,10,11,12
Desarrollo de personas	13,14,15,16
Retención de personas	17,18,19,20
Auditación de personas	21,22,23,24

Nivel de la variable gestión de talento humano

Nivel	Categoría
Alto	90 – 120
Medio	57 – 89
Bajo	24 – 56

Nivel de variable gestión de talento humano por dimensión

Nivel	Integración de personas	Organización de personas	Recompensación de personas	Desarrollo de personas	Retención de personas	Auditación de personas
Alto	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20
Medio	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15
Bajo	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9

Distribución de ítems de la variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Ítems
Capacidad laboral	1, 2, 3, 4
Desenvolvimiento laboral	5,6,7,8
Eficacia laboral	9,10,11,12
Perfil del colaborador	13,14,15,16

Nivel de la variable desempeño laboral

Nivel	Categoría
Alto	60 – 80
Medio	38 – 59
Bajo	16 – 37

Nivel de variable desempeño laboral por dimensión

Nivel	Capacidad laboral	Desenvolvimiento laboral	Eficacia laboral	Perfil del colaborador
Alto	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20
Medio	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15
Bajo	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9

ANEXO N° 11: Fotos aplicando el instrumento

