



Universidad César Vallejo

atula

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión talento humano y desempeño laboral en los
colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lama Salas, Bertha Rosario (orcid.org/0009-0004-7901-5420)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dr. Vilchez Canchari, Juan Marcos (orcid.org/0000-0002-7758-7589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.", cuyo autor es LAMA SALAS BERTHA ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 07-08-2024 19:12:59

Código documento Trilce: TRI - 0846082



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAMA SALAS BERTHA ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.", 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
LAMA SALAS BERTHA ROSARIO DNI: 41846269 ORCID: 0009-0004-7901-5420	Firmado electrónicamente por: BLAMAS el 28-08-2024 20:46:27

Código documento Trilce: INV - 1725643



Dedicatoria

Dedico grandemente a Dios por darme la fortaleza para alcanzar este importante logro profesional. Dedico este trabajo a mis dos hijas y a mi familia, quienes han sido mi inspiración y motivación constante, brindándome su apoyo y alentándome a ser perseverante en el largo camino hacia mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios por estar siempre conmigo y poner en mi camino a ángeles como mis dos hijas, mi madre Juana Salas y Rosa Salas, cuyas sabias palabras me han permitido avanzar. Agradezco a mis distinguidos maestros por compartir su conocimiento y experiencia, y a mi asesor de tesis Alejandro Ramírez Ríos, cuyo constante apoyo y guía han sido fundamentales para culminar satisfactoriamente este proyecto de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y desempeño laboral.....

Tabla 2 Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y motivación laboral.....

Tabla 3 Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y sistema de evaluación del rendimiento

Tabla 4 Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y habilidad laboral.....

Tabla 5 Correlaciones: prueba de hipótesis general

Tabla 6 Correlaciones: prueba de primera hipótesis específica

Tabla 7 Correlaciones: prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 8 Correlaciones: prueba de tercera hipótesis específica.

Índice de figuras

Figura 1: Gestión talento humano y desempeño laboral.....	13
Figura 2:Gestión talento humano y motivación laboral.....	13
Figura 3:Gestión talento humano y sistema de evaluación del rendimiento	14
Figura 4:Gestión talento humano y habilidad laboral.....	14

Resumen

Esta investigación es importante porque aportara a la solución del ODS 8. Comprende al crecimiento económico y todas las personas tengan la misma oportunidad y no perjudiquen el medioambiente, de la misma manera busca que las personas tengan un trabajo decente digno, productivo que les brinde la oportunidad de desarrollarse en lo personal y profesionalmente, el estudio se basó en determinar como la gestión del talento humano está relacionado el desempeño laboral en un policlínico de EsSalud en Lima, 2024. Mediante un enfoque cuantitativo y el diseño considerado no experimental, siendo asimismo correlacional, se usó a 84 empleados y tiene una muestra aleatorio simple de 69 empleados del personal asistencial. Se usaron cuestionarios validados con escala ordinal, Los resultados mostraron que el 39.1% de los empleados tenía una gestión del talento humano baja, el 42% media y el 18.8% alta. En cuanto al desempeño laboral, el 40.6% fue bajo, el 34.8% medio y el 24.6% alto. Se halló una relación directa y moderada entre la variable administración del talento humano y la variable el rendimiento laboral (siendo su Tau b de Kendall de 0.632, significancia bilateral de 0.000), confirmando la hipótesis de que existe una correlación de manera significativa entres sus variables.

Palabras Clave: Gestión de personal, rendimiento laboral, selección de personal, trabajo en equipo

Abstract

This research is important because it will contribute to the solution of SDG 8. It includes economic growth and all people have the same opportunity and do not harm the environment, in the same way it seeks that people have a decent, dignified, productive job that gives them the opportunity to develop personally and professionally, the study was based on determining how the management of human talent is related to work performance in an EsSalud polyclinic in Lima, 2024. Using a quantitative approach and the design considered non-experimental, which is also correlational, 84 employees were used and has a simple random sample of 69 employees of the care staff. Validated questionnaires with an ordinal scale were used. The results showed that 39.1% of the employees had low human talent management, 42% medium and 18.8% high. Regarding work performance, 40.6% was low, 34.8% medium and 24.6% high. A direct and moderate relationship was found between the human talent management variable and the work performance variable (with its Kendall tau b being 0.632, bilateral significance 0.000), confirming the hypothesis that there is a significant correlation between its variables.

Keywords: Personnel management, work performance, personnel selection, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los participantes en la investigación realizada presentan un bajo rendimiento en sus labores debido al poco interés por parte de su gestión de talento en el centro laboral. Para (J. Simarmata, 2020) menciona: son aquellas actividades de dirección que engloba la planificación, control, procesos relacionados con la adquisición, desarrollo, compensación y retención del personal en una organización; Asimismo (Latham, 2011) indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previsto y aporta al éxito global de la empresa. Esta investigación es importante porque aportara a la solución del ODS 8. Comprende al crecimiento económico y todas las personas tengan la misma oportunidad y no perjudiquen el medioambiente, de la misma manera busca que las personas tengan un trabajo decente digno, productivo que les brinde la oportunidad de desarrollarse en lo personal y profesionalmente.

A nivel internacional, el problema del desempeño laboral ha incrementado notablemente por los bajos salario, oportunidad de crecimiento social, (ABC, 2023). Afirmó las principales preocupaciones en colaboradores son los salarios bajos (37,8%), la falta de crecimiento en las empresas, la precariedad laboral (30,4%) no contar con un ambiente adecuado para realizar sus labores, no contar con la opción de ahorrar, la dificultad para independizarse (29,5%) escasa oportunidad de crecer profesionalmente, la falta de confianza de la sociedad hacia ellos mismos (24,9%), Provoca la decisión de cambiar de empleo, provocando la rotación del personal, según (OIT 2019) manifestó: el 45% de los países con personas que cuentan con trabajo no gozan de un sueldo digno provocando baja igualdad de oportunidades, sumado a deficientes condiciones de trabajo.

En nivel nacional, la gestión de talento humano según (Toyama, 2024) mencionó que la mayor causa de los conflictos laborales es la inadecuada gestión interna en el tema laboral por parte de los jefes, siendo las más relevantes: retención de talentos 39%, comunicación el 48%, satisfacción de sus colaboradores 46%, formación y capacitación en sus colaboradores 31% (Gestión, 2024) menciona que el 32 % de los colaboradores no prefiere aprender dentro de

su centro de trabajo y un 42% no quiere estudiar ni capacitarse siendo este un gran problema para la gestión de talento. (comercio, 2023) Menciona que según un estudio realizado por Aptitud el 86% de los trabajadores renuncia a su puesto de trabajo debido a los malos jefes que no saben dialogar, no reconocen su rendimiento ni habilidades que tienen, causando en ellos el bajo rendimiento en sus actividades laborales y seguidas a esto la renuncia.

Localmente, específicamente en un policlínico perteneciente a EsSalud., Lima, encontramos limitado desempeño laboral, ya que su rendimiento es bajo y contamos con mucha rotación de personal debido a que no están contentos con el sueldo que perciben, hacen sentirse que no son compensados justamente provocando la baja productividad, el no tener una estabilidad laboral ya que su contrato es cada tres meses, la falta de reconocimiento a su rendimiento provoca la desmotivación, la poca motivación laboral que les permita interactuar entre todos para provechar al máximo sus capacidades, el no poder desarrollar sus habilidades. Asimismo, se anota que es limitado al ámbito de la gestión del talento humano debido que no son capaces de actualizarse a los cambios para aprovechar oportunidades que hoy demanda el mercado laboral, los procesos y cambios de paradigmas en relación a su talento del colaborador, y la alta rotación de especialista en el área provoca el malestar ya que se debe estar capacitando al nuevo personal que incluso no cumple con el perfil que demanda el puesto debido que la mayoría son recomendados o familiares de un personal con cargo superior, la falta de planificación, modelo de planeación que solo existen en documentos y no en práctica laboral, el poco interés de capacitar al personal evidenciando muchos errores en las actividades y la poca resolución de problemas son las causas que provocan el bajo rendimiento en el policlínico.

A lo mencionado anteriormente surge la necesidad de plantear el problema específico ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024? Así mismo 3 problemas específicos: ¿Cuál es la relación de gestión de talento humano y las dimensiones motivación laboral, rendimiento y la habilidad de los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024?

Se justifica la investigación ya que se busca la asociación que tienen la variable en estudio gestión de Talento humano y la variable desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima 2024 debido a que se encontró una problemática dentro de este centro y tiene como finalidad dar a conocer la hipótesis planteada. Los hallazgos de este estudio son sumamente valiosos para la gestión organizacional, ya que se identificaron las principales razones que impulsan el desarrollo dentro de la organización.

Teniendo como objetivo principal. Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.y tres objetivos específicos: Determinar la relación de gestión de talento humano y las dimensiones motivación laboral, rendimiento y la habilidad de los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima ,2024.

A nivel internacional, en Nigeria, (M. Nwankwoala, 2024) elaboró una investigación de nivel correlacional. En cuanto a su población se conformó por 265 empleados de diecinueve bancos en el estado de Rivers. La muestra consistió en 142 empleados seleccionados mediante muestreo estratificado aleatorio. Por otro lado, los hallazgos evidenciaron una correlación significativa ($Rho = 0.292, p < 0.05$) entre la capacitación y el rendimiento en la tarea, también ($Rho = 0.169, p < 0.05$) entre la capacitación y el rendimiento adaptativo. Además, se observó ($Rho = 0.237, p < 0.05$) entre la capacitación y el rendimiento contextual. El estudio concluyó la existencia de una asociación considerable entre la planificación de recursos humanos y el desempeño en el ámbito laboral de los empleados.

Asimismo, en Ecuador, (Moreira, 2024) llevaron a cabo una investigación cuyo enfoque cuantitativo. Aplicando encuestas a la muestra seleccionada. Asimismo, los hallazgos destacaron un 80% de los colaboradores percibieron una influencia positiva de las prácticas del equipo de fuerza laboral. Además, el 75% recibieron dirección del capital intelectual así que mostraron mayor involucramiento y bienestar en el trabajo. Además, el 57% señaló que los programas de capacitación siempre estaban alineados con sus responsabilidades. En conclusión,

se identificó una asociación fuerte de la GTH y el desempeño laboralmente hablando en la organización estudiada.

Del mismo modo, en Ecuador, (Baque, 2023), realizaron un estudio con cuantitativo, correlacional, se optó como muestra a 196 individuos entre educadores y el equipo de administración de la universidad, seleccionados de una población total estimada en 400 individuos. Los datos fueron analizados estadísticamente, revelando una asociación positiva entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño docente ($Rho = 0.819$, $p = 0.00$). Además, se encontraron relaciones positivas moderadas entre la contratación de empleados, la excelencia en el oficio y la cooperación. En conclusión, es crucial desarrollar un manejo efectivo del capital intelectual para el éxito profesional en el ámbito educativo.

Adicionalmente, en Ecuador, (Chicaiza, 2023), dirigieron su indagación con un enfoque llamado cuantitativo, correlacional, así como un diseño llamado no experimental. Se optó por una población de 15 del personal de lácteos empresa Maribella, y se utilizó análisis estadístico factorial exploratorio. En cuanto los hallazgos encontraron una asociación positiva muy alta entre la variable llamada gestión del talento humano y la variable llamada desempeño laboral ($Rho = 0.845$; $p = 0.00$). En conclusión, se identificaron como factores clave del manejo de los participantes, desprendieron el plan de plantilla, el estudio y estructuración de cargos. No obstante, se observaron deficiencias debido a la ausencia de valoraciones del rendimiento equipo de trabajo, así como directivos, metas para medir el desempeño laboral y promover el desarrollo profesional.

Por otro lado, en Ecuador, (Alvarado, 2023), utilizaron una metodología no experimental en su investigación, encuestando a 45 funcionarios. Los resultados indicaron un amplio desconocimiento y escasa aplicación de las políticas de gestión de talento humano, con un 56% desconociendo estas prácticas, aunque el 62% las consideraba fundamentales. Además, el 56% percibía que la adquisición de talento como poco eficiente. En conclusión, se subraya la necesidad imperiosa de mejorar la comunicación y aplicación de políticas del manejo de personas para fortalecer asociación con la eficacia en el trabajo.

Como antecedentes nacionales, (Curiel, 2022), realizaron una investigación cuantitativa, explicativo transeccional. Se optó como población de estudio se consideró a 20 empleados de la empresa Solagri Perú SAC, quienes también conformaron la muestra. Por otro lado, los hallazgos mostraron que la GTH alcanzó un alto nivel 60% de los casos, mientras que el desempeño laboral obtuvo alta en un 70%. Se concluyó que la GTH influye positivamente en el desempeño laboral, evidenciado por una correlación de Pearson de 0.726, lo que destaca que, a mejor gestión, mejor será el desempeño.

Seguidamente, (Garcia, 2023) ejecutó su indagación cuantitativa, transversal, así como no experimental. En cuanto su población consistió en 14 colaboradores y sus hallazgos mostraron que GTH logró una precisión del 35.7%, categorizado como nivel medio, mientras que el desempeño laboral llegó al 57.2%, clasificado como nivel alto. Asimismo, se evidenció una asociación entre las variables analizadas fue de 0.71, mostrando una vinculación alta y positiva, con un p de 0.004, lo cual proporcionó una aprobación del análisis.

Asimismo, (Casavilca, 2023), elaboraron una indagación básica, con un alcance correlacional, así como del tipo no experimental. Se utilizó una encuesta para recolectar información de una muestra compuesta por 85 colaboradores del área de confección. Básicamente estos hallazgos evidenciaron ($Rho = 0.757$) entre GTH y el desempeño laboral, indicando una correlación directa y alta, con un valor de $0.000 < 0.001$. En conclusión, una adecuada del GHT conduce a un desempeño óptimo, cumpliendo con las expectativas de la organización.

De la misma manera, (Cubas, 2023) realizaron una indagación cuantitativo, transversal y correlacional, donde la muestra incluyó a 75 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron que el 54.7% de los participantes evidenciaron un mejoramiento continuo en sus expectativas y trabajo en equipo, lo cual se reflejó en la realización de sus funciones. Además, el 50.7% manifestó interés en integrarse en los planes de crecimiento y desarrollo profesional. Básicamente, la vinculación se confirmó con un valor de $X^2 = 11.789$ y $p = 0.003 < 0.05$. En conclusión, es necesario identificar y retener al talento humano, así como promoverlo mediante planes basados en la evaluación del desempeño.

Finalmente, (Reyes, 2020), llevaron a cabo su indagación de tipo aplicada, descriptiva de alcance transeccional y enfoque cuantitativo, se encuestó a 120 trabajadores administrativos de la institución. En cuanto a los hallazgos se encontró una asociación fuerte ($Rho = 0.957$), determinada entre la variable GTH y la variable llamada desempeño laboral. En conclusión, se estableció que la GTH tiene un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chancay.

Teniendo como teoría a la variable gestión de talento humano, son aquellas actividades de dirección que engloba la planificación, control, procesos relacionados con la adquisición, desarrollo, compensación y retención del personal en una organización (J. Simarmata, 2020). La importancia del aprendizaje continuo en las organizaciones para adaptarse y en entornos cambiantes para generar los resultados deseados de manera sostenible (Kravariti, 2019).

Por otro lado, la definición de la gestión de talento humano, desempeña un papel crucial en el impulso de las relaciones laborales y en la creación de un buen clima laboral en las empresas (Simancas, 2018). Por otro lado, es un conjunto de acciones utilizadas en el desarrollo de un proceso para lograr un producto específico. Estas acciones incluyen la coordinación, organización, provisión, dirección y control (Ruiz I. , 2017). Asimismo, La planificación de recursos humanos, los medios de reclutamiento y la estructura organizativa son pilares esenciales en la gestión de recursos humanos (Armas, 2017). De la misma manera examina el papel activo de los empleadores en la gestión de recursos humanos, enfocándose en la implementación de prácticas que fomenten la participación de los trabajadores en decisiones, desarrollo profesional y bienestar laboral (Bouzas, 2019).

En la investigación se consideró las siguientes dimensiones: Cambios de paradigma, esto implica un cambio en la mentalidad, donde se parecía la capacidad de innovación, agilidad y adaptabilidad de los empleados ante los desafíos cambiantes del entorno empresarial. (Ramstad, 2007). De la misma manera estos cambios no implican simplemente un proceso gradual de evolución, sino una

reorganización completa de marcos conceptuales y las creencias predominantes, lo que conduce a nuevas maneras de pensar, investigar y actuar dentro de un campo específico. (Kuhn, 1962). Asimismo, están adoptando nuevas prácticas para adaptarse a la diversidad generacional en el lugar de trabajo teniendo la evolución, tendencia y disciplina, así como el énfasis en la flexibilidad y la colaboración en la gestión de talento humano (Armas, 2017)

Las definiciones de los indicadores de las dimensiones mencionadas anteriormente, (Paiva de Báez, 2024). Indica, evolución es un recurso vital que aporta la inteligencia, innovación y creatividad a los negocios. Para (Chavez, 2015). Disciplina es cuando las personas se conducen de acuerdo con las normas y prácticas establecidas en la organización. (RÍOS j. G., 2008). Tendencias son las prácticas implementadas diariamente en las organizaciones con el objetivo de alcanzar la competitividad. Enfoques y prácticas implementadas diariamente en todas las empresas para lograr una administración del personal efectiva y eficiente. Estas visiones proporcionan pautas para dirigir los procesos organizacionales con el objetivo de alcanzar la competitividad.

Como segunda dimensión: Integración de gestión. (Chiavenato, 2009). Permite establecer perspectivas, enfrentar los desafíos y adaptarse a los diversos cambios internos o externos en las organizaciones con el tiempo. (Chavez, 2015). Integración en la gestión de talento humano en el contexto empresarial, se refiere a como este enfoque ha sido objeto de discusión y ha influido en los acuerdos sobre la eficacia laboral.

Teniendo como indicadores: La planificación. (Ulrich, 1996). Como un indicador clave, especialmente en la era del conocimiento, donde se elaboran planes estratégicos para garantizar un enfoque práctico y estratégico. (Kanter, 1983). La estructura organizativa orgánica se distingue por su mayor flexibilidad, capacidad de adaptación y descentralización. (Galbraith, 2001). Estructura de la organización indica la disposición y configuración de las funciones, obligaciones y conexiones interpersonales en el seno de una entidad.

Como tercera dimensión: Procesos (David, 1997). implica las acciones y procedimientos organizados que se emplean para reclutar, desarrollar, retener y administrar de manera eficiente el talento de una organización. (Stephen, 2017). Es La etapa de selección es crucial como punto de partida, ya que a partir de ella se desarrolla una secuencia de pasos lógicos con el propósito de identificar a los candidatos más idóneos para una posición. (Borrero, 2019). Comprende una serie de actividades orientadas a optimizar la eficiencia laboral y promover el estado completo de bienestar de los empleados, con el propósito de fortalecer los recursos humanos de la empresa y alinear a los trabajadores en una misma dirección.

Teniendo como indicadores: Modelos de planeación (Stephen, 2017), que las organizaciones suelen adoptar. Estos modelos se basan en la demanda estimada, el segmento de puestos, las gráficas, el flujo del personal y una planeación integrada. Estos modelos permiten a las organizaciones anticipar y planificar de manera efectiva sus necesidades de talento humano. (Vadillo, 2022). Canales de reclutamiento, son procesos flexibles y efectivos, ya sea cuando operan de forma individual o en equipo. Los medios de reclutamiento juegan un papel crucial en la captación de candidatos idóneos, garantizando así que la empresa disponga del talento requerido para cumplir sus metas. (Vadillo, 2022). La organización, Abordar estas incertidumbres de manera oportuna es crucial para prevenir complicaciones o dudas y alcanzar metas, tanto a nivel individual como grupal. Una organización capaz de adaptarse ágilmente a los desafíos y transformaciones del entorno tiene mayores probabilidades de alcanzar el éxito.

Asimismo, teniendo como teoría a la segunda variable: Desempeño laboral (Latham, 2011). Indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previstos y aporta al éxito global de la empresa. (Carranza, 2017). La efectividad en el trabajo es fundamental para optimizar el desempeño y obtener resultados superiores. Además, realizar una evaluación exhaustiva del desempeño resulta esencial para identificar y categorizar adecuadamente el perfil de cada empleado.

Por otro lado, la definición del desempeño laboral Según (Hernández J. , 2023). Indica: son las actividades y compromisos que se encomienda a todo tipo de modelo, la cual se refleja en los objetivos y metas teniendo muy en cuenta la calidad; para así tener un panorama conceptual y una convivencia social en las organizaciones siendo un reto a seguir. De la misma manera manifiesta (Cuesta Santos, 2017). Manifiesta que Hoy en día es un reto para las organizaciones debido a que esta evocado en el desempeño de sus colaboradores, tratando así de alinear satisfactoriamente los desempeños de cada uno de los individuos. De la misma forma Citando a (Sanabria, 2015), Plantea, es uno del diferente mecanismo que utiliza las instituciones para poder medir el trabajo alto desempeño y errores que realizan los colaboradores. Es una gestión basada con la realidad y evidencias. Y con ello podrán tomar decisiones. (Despido, recompensa y promoción) tomando en cuenta la evaluación el nivel del desempeño Laboral del colaborador. (Pedraza E. , 2010)Indica: Estoy de acuerdo en que las empresas deben desarrollar e implementar mecanismos de evaluación del rendimiento para detectar las fallas y limitaciones y corregirlas de manera oportuna.

Teniendo como dimensiones: Motivación laboral (Jauregui, 2019)es un grupo en los elementos inherentes y externos que impactan en las acciones individuales constituyen un área de investigación ampliamente estudiada, dando lugar a una variedad de enfoques y perspectivas sobre el tema, (Cuesta Santos, 2017). Refiere al estado de ánimo y esfuerzo que una persona aporta a su trabajo o campo profesional puede equipararse a un conjunto de fuerzas energéticas que surgen desde dentro de los individuos en interacción con el entorno cultural, social y organizacional laboral.

De la misma manera los indicadores de la dimensión nombrada anteriormente. Según (Carranza, 2017). Conceder, es la manera ccuando un profesional percibe el respaldo de la organización para llevar a cabo una tarea sin sentir la presión de un control excesivo, o cuando siente la confianza para expresar sus ideas y propuestas, esto resulta muy motivador. (Burón, 2004) Reconocer es un estímulo motivacional que ejerce una influencia directa en la satisfacción laboral. El reconocimiento se hace alusión al reconocimiento y la estima que los colaboradores reciben por su trabajo, lo cual aumenta su

satisfacción y motivación. (Burón, 2004). Es la cantidad total de valor que se anticipa que la organización obtendrá de los eventos o situaciones de comportamiento discrecional de un individuo a lo largo de un periodo de tiempo determinado. Este desempeño está fuertemente influenciado por la motivación, que impulsa a los empleados a comportarse de manera que contribuyan a los objetivos organizacionales.

Como segunda dimensión: Evaluar el rendimiento, según (Dessler, 2017). Su enfoque en la evaluación del desempeño generalmente se concentra en establecer criterios claros y medibles, proporcionar retroalimentación eficiente y utilizar la evaluación como herramienta para mejorar el rendimiento individual y organizacional. Para (Mondy, 1993). Es fundamental para potenciar el desempeño y alcanzar resultados superiores. Además de esto, una evaluación exhaustiva del desempeño es esencial para identificar y categorizar de manera precisa el perfil de cada empleado. Cabe precisar que la evaluación de las actividades de una empresa es esencial para detectar posibles problemas de productividad, y en este punto, la evaluación del rendimiento laboral adquiere una importancia particular analizando los parámetros.

Teniendo como indicadores: (Pedraza E. , 2010) Productividad es la cantidad de tareas que un trabajador lleva a cabo durante su horario laboral es un indicador crucial de su productividad. Es fundamental disponer de un equipo eficiente y fomentar esta productividad mediante la provisión de herramientas adecuadas y la optimización de procesos dentro del entorno laboral. Segundo indicador: Eficiencia se trata de optimizar la productividad con el mínimo costo. Un empleado bueno desempeña sus funciones en el menor tiempo necesario y con resultados óptimos. Para lograrlo, es básico proporcionar al personal todo proceso y herramienta de gestión de proyectos adecuados. Tercer indicador: Formación se reconoce ampliamente la relevancia de la capacitación en el crecimiento laboral y profesional de los empleados, pero es igualmente importante destacar que un trabajador bien capacitado está preparado para contribuir eficazmente al éxito de la empresa. Y así poder alcanzar sus metas.

Como última dimensión: Habilidad (Jauregui, 2019), los equipos más cohesionados son aquellos en los que cada miembro colabora en pos de metas

comunes, formando una unidad sólida. Sin embargo, (Hernández J. , 2023). Esta cohesión no surge de forma automática; en los entornos laborales, se requiere un líder que coordine y fomente un ambiente propicio para ello.

Asimismo, teniendo como indicadores: (Carranza, 2017). La comunicación es una habilidad fundamental en todas las facetas de nuestra existencia, incluyendo la interacción con el público mejorar nuestras habilidades de comunicación puede tener un impacto significativo en cómo transmitimos nuestras ideas, nos relacionamos con los demás y logramos nuestros objetivos menciona que además de abordar la parte estratégica, gestión. Segundo indicador: Gestión, el gestor de equipos debe prestar atención a la parte operativa. Por lo tanto, un gerente competente se distingue por su habilidad para coordinar personas, fomentar el trabajo en equipo, delegar responsabilidades y resolver problemas de manera efectiva. Tercer indicador: Negociación, esta destreza también está estrechamente relacionada con la comunicación, ya que implica negociar recursos, presupuestos, horarios y acuerdos de manera que todas las partes involucradas queden satisfechas. Esta habilidad es clave para lograr la cohesión del equipo.

Finalmente tenemos la hipótesis general; existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024. Asimismo, las hipótesis llamadas específicas: La existencia de la gestión de talento humano y las dimensiones motivación laboral, el rendimiento y la habilidad de los colaboradores de un policlínico de EsSalud Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación es básica, ya que está estrechamente vinculada a la teoría pura. Su objetivo fue aumentar el conocimiento científico, fundamentado en teorías y leyes de ambas variables (Hernández S. F., 2014) El enfoque cuantitativo se refiere a la metodología que implica la recopilación rigurosa y estructurada de datos con el objetivo de corroborar hipótesis predefinidas. Este método se vale de mediciones numéricas y análisis estadísticos para identificar y describir pautas de comportamiento, así como para respaldar teorías establecidas. (Cabezas E. , 2018) No experimentales, este enfoque se distingue por su ejecución en el entorno natural, sin intervención deliberada en las variables, con la posterior aplicación de análisis para su evaluación; En este estudio, al no haber manipulación en las variables bajo análisis, se considera un diseño no experimental (Hernández 2010). Estudio transversal recopila datos en un momento específico (Cabezas E. , 2018). De estudios descriptivos tienen como objetivo detallar las propiedades y características de las variables sin enfocarse en la relación entre ellas. Por tanto, esta indagación se clasifica como descriptiva, puesto que se focaliza en examinar la manifestación de la percepción del talento humano y consecuentemente con el rendimiento laboral. (Cortez y Iglesias, 2004). Además, al buscar medir la relación entre estas variables, se considera un estudio correlacional, como lo señala (Hernandez., 2014).

La variable Gestión de Talento (variable cualitativo ordinal) se define: al conjunto de acciones o actividades utilizadas para el desarrollo del proceso y así alcanzar el objetivo específico tales acciones incluyen el cambio de paradigma, integración de gestión y procesos. (Ruiz R. y., 2017), La cual tiene como definición operacional: consiste en una serie de pasos detallados que delinear las acciones que una persona debe llevar a cabo para detectar y captar (tales como imágenes, sonidos, o táctiles entre otras) que evidencian la presencia de un concepto. (Hernandez., 2014) para ello en la variable: Gestión de talento humano contara con 3 dimensiones que son: Cambios de paradigma, integración de gestión, procesos y 9

indicadores con una escala ordinal. Se empleará una encuesta que incluye un cuestionario llamado instrumento por 20 preguntas que serán respondidos en la escala de Likert. Asimismo la variable desempeño laboral (variable cualitativo ordinal) define Es el mecanismo que utiliza las organizaciones para poder medir el rendimiento, desempeño y errores que tienen los colaboradores, basado en la evidencia y la realidad (Sanabria, 2015) tiene como definición operacional 3 dimensiones: Motivación Laboral, Evaluar el rendimiento, Habilidad, contando con 9 indicadores, con escala ordinal; la cual también se empleara la encuesta teniendo un cuestionario de 24 preguntas según la escala de Likert.

Para (Hernandez, 2018), Se entiende por población el conjunto de datos en el cual se emplean métodos para llevar a cabo un análisis exhaustivo de un grupo de individuos, El probabilístico como muestreo, ya que se eligen al azar a los elegidos. La investigación se centra en los 84 empleados que conforman parte del trabajador asistencial de un policlínico de Essalud en Lima. Se incluyeron en el estudio aquellos trabajadores que posean las características objeto de investigación. La muestra incluye a aquellos trabajadores que presentan las características específicas que son objeto de investigación por lo tanto serán los 69 colaboradores de un policlínico de Essalud aplicando el muestreo la técnica aleatorio simple, con nivel de confianza 95% y nivel de error 5%.

La encuesta, como una técnica primaria, se usa con el propósito de obtener datos de manera sistemática, se empleará un conjunto de preguntas cohesionadas y estructuradas, garantizando que los resultados puedan ser analizados cuantitativamente y extrapolados con cierto margen de error y confianza a una población más amplia (Hernández S. F., 2014)

El instrumento que se utilizará será el cuestionario con escala de Likert para la medición que consiste en presentar a los sujetos una serie de afirmaciones o juicios con el fin de capturar sus respuestas de manera precisa, se solicita que expresen su reacción mediante la selección de uno de los cinco puntos disponibles en una escala. Cada punto dentro de la escala está asociado con

un valor numérico, lo que habilita al individuo para asignar una puntuación a cada declaración. La puntuación total se deriva de la suma de todas las puntuaciones asignadas a cada afirmación. Estas declaraciones deben evaluar el objeto de la actitud que está siendo medido y deben ser expresadas de manera adecuada. (Hernández S. F., 2014)

La evaluación de la validez (Robles Garrote, La validación por juicio de expertos dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada, 2015) Caracteriza la validación por expertos como un proceso de evaluación exhaustiva realizado por especialistas. una evaluación proporcionada por individuos con conocimiento en el área, quienes son reconocidos por su experiencia en el tema y pueden ofrecer información, evidencia, juicios y valoraciones. Es importante señalar que los instrumentos empleados fueron validados por tres especialistas en el área para asegurar su fiabilidad y validez.

Análisis descriptivo: La correlación de Kendall como una medida que evalúa la relación entre dos variables ordinales, teniendo en cuenta la dirección como la fuerza de la asociación entre ellas (Bolbolian, 2020). Esta medida es específicamente útil para analizar datos ordenados o clasificados, permitiendo entender como varían conjuntamente dos conjuntos de datos ordinales y proporcionando información sobre la correlación entre ellos. (Spiegel., 2009)

Mediante tablas de frecuencia, figuras e interpretaciones

Se aseguró la confidencialidad de los participantes encuestados, se observaron las normas de citación de la APA en su séptima edición para respetar las ideas de los autores referenciados, se obtuvo autorización de la institución correspondiente a través del consentimiento informado la recolección de datos, se siguió la guía de tesis proporcionada por la UCV para redactar el documento, también se utilizó el programa anti-plagio llamado TURNITIN que garantiza la originalidad del trabajo.

III. RESULTADOS

En el marco de la investigación, se ha empleado tanto análisis descriptivos como inferenciales para explorar y comprender profundamente los datos obtenidos. Los análisis descriptivos le han permitido realizar una caracterización detallada. Por otro lado, los análisis inferenciales han posibilitado ir más allá de las observaciones directas, permitiéndole realizar generalizaciones fundamentadas y extraer conclusiones significativas sobre la asociación de las variables estudiadas.

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la asociación entre gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en los trabajadores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Tabla 1

Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	22	3	2	27
		% del total	31,9%	4,3%	2,9%	39,1%
	Medio	Recuento	6	19	4	29
		% del total	8,7%	27,5%	5,8%	42,0%
	Alto	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	2,9%	15,9%	18,8%
Total	Recuento	28	24	17	69	
	% del total	40,6%	34,8%	24,6%	100,0%	

Según la tabla 1 y figura 2 (Anexo 9), del 100% del total de participantes, referente a la gestión del talento humano, se clasifico baja con un 39,1%, regular con un 42% y alta con un 18,8%. Asimismo, para los porcentajes de la variable

desempeño laboral es baja con un 40,6%, regular con un 34,8% y alta con un 24,6% del total de encuestados de buen desempeño laboral.

Por lo que, se observa una asociación notable de la GTH y el desempeño laboral. La mayoría de los trabajadores con desempeño laboral baja experimentan baja GTH (31.9%). Un porcentaje significativo de colaboradores con desempeño laboral media tienen GTH media (27.5%), y todos los colaboradores con desempeño laboral alto experimentan alta GTH (15.9%). Esto indica que, si aumenta la GTH, también aumentara el desempeño laboral.

Tabla 2

Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y motivación laboral

			Motivación laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	23	4	0	27
		% del total	33,3%	5,8%	0,0%	39,1%
	Medio	Recuento	7	20	2	29
		% del total	10,1%	29,0%	2,9%	42,0%
	Alto	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	4,3%	14,5%	18,8%
Total	Recuento	30	27	12	69	
	% del total	43,5%	39,1%	17,4%	100,0%	

Según la tabla 2 y figura 3 (Anexo 9), del total del personal encuestado, para los porcentajes de la dimensión motivación laboral se clasifico como baja con un 43,5%, regular con un 39,1% y alta con un 17,4% respecto a la motivación laboral.

En este sentido, se evidencia una asociación destacada de la GTH humano y la motivación laboral. La mayoría de los colaboradores con baja motivación laboral reportan una GTH deficiente (33.3%). Un porcentaje considerable de aquellos con motivación laboral media experimentan una GTH moderada (29.0%), y todos los

colaboradores con alta motivación laboral se benefician de una GTH robusta (14.5%). Esto indica que a medida que la GTH mejora, también lo hace la motivación laboral de los empleados.

Tabla 3

Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y sistema de evaluación del rendimiento

		Sistema de evaluación del rendimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	15	8	4	27
		% del total	21,7%	11,6%	5,8%	39,1%
	Medio	Recuento	0	25	4	29
		% del total	0,0%	36,2%	5,8%	42,0%
	Alto	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	2,9%	15,9%	18,8%
Total	Recuento	15	35	19	69	
	% del total	21,7%	50,7%	27,5%	100,0%	

Según la tabla 3 y figura 4 (Anexo 9), del total del personal encuestado, para los porcentajes de la dimensión sistema de evaluación del rendimiento se determinó como baja con un 21,7%, regular con un 50,7% y alta con un 27,5% respecto al sistema de evaluación del rendimiento.

Por lo que, se observa una relación notable entre la GTH y el sistema de evaluación del rendimiento. La mayoría de los colaboradores encuestados con el sistema de evaluación del rendimiento baja experimentan baja GTH (21.7%). Un porcentaje significativo de colaboradores con el sistema de evaluación del rendimiento medio tienen GTH media (36.2%), y todos los colaboradores con el sistema de evaluación del rendimiento alto experimentan alta GTH (15.9%). Esto indica si aumenta la GTH, también aumentara el sistema de evaluación del rendimiento.

Tabla 4*Frecuencias cruzadas gestión de talento humano y habilidad laboral*

		Habilidad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	13	9	5	27
		% del total	18,8%	13,0%	7,2%	39,1%
	Medio	Recuento	3	12	14	29
		% del total	4,3%	17,4%	20,3%	42,0%
	Alto	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0,0%	1,4%	17,4%	18,8%
Total	Recuento	16	22	31	69	
	% del total	23,2%	31,9%	44,9%	100,0%	

Según la tabla 4 y figura 5 (Anexo 9), del total del personal encuestado, para los porcentajes de la dimensión habilidad laboral se identificó como baja con un 23,2%, regular con un 31,9% y alta con un 44,9% respecto a la habilidad laboral.

Por lo que, se observa una relación notable entre la GTH y la habilidad laboral. La mayoría de los colaboradores con habilidad laboral baja experimentan baja GTH (18.8%). Un porcentaje significativo de colaboradores con habilidad laboral media tienen GTH media (17.4%), y todos los colaboradores con habilidad laboral alto experimentan alta GTH (17.4%). Esto indica que, si aumenta la GTH, también aumentara la habilidad laboral.

Análisis inferencial

Dado que se trata de una investigación correlacional, las hipótesis formuladas se probaron utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall, ya que las variables son cualitativas ordinales y no cumplen con los supuestos paramétricos.

Prueba de la hipótesis general

H0: No existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Hg: Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Tabla 5

Correlaciones: prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,632**
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

La tabla detalla que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.632, indicando una asociación moderada entre gestión de talento humano y desempeño laboral, con una correlación directa. Además, el nivel de significancia bilateral obtenido fue menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo así la conexión entre ambas variables.

Prueba de la hipótesis específica 1

Existe relación entre gestión del talento humano y motivación laboral en los colaboradores de un del Policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Tabla 6

Correlaciones: prueba de primera hipótesis específica

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Motivación laboral
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
tau_b de Kendall		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

La tabla muestra que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.690, indicando una conexión entre GTH y motivación laboral, con una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia bidireccional obtenido fue menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, estableciendo así el vínculo entre ambos elementos

Prueba de la hipótesis específica 2

Existe relación entre gestión del talento humano y sistema de evaluación del rendimiento en los colaboradores de un Policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Tabla 7

Correlaciones: prueba de segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Sistema de evaluación de rendimiento
tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

La tabla revela un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.586, lo que afirma una relación entre GTH y el sistema de evaluación del rendimiento, con una correlación positiva y media. Además, el nivel de significancia a dos colas obtenido fue inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando así la correlación entre ambos elementos.

Prueba de la hipótesis específica 3

Existe relación entre gestión del talento humano y habilidad laboral de los colaboradores de un Policlínico de EsSalud de Lima, 2024.

Tabla 8

Correlaciones: prueba de tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Habilidad laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,457**
tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69

La tabla indica que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.457, lo que sugiere una relación entre GTH y habilidad laboral, con una correlación positiva y baja. Además, el nivel de significancia en dos direcciones obtenido fue menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, estableciendo así la asociación entre ambos elementos.

V. DISCUSIÓN

El propósito principal de este análisis es investigar la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en un policlínico de EsSalud en Lima durante el año 2024. Con este propósito, se seleccionó una muestra representativa de 69 colaboradores del policlínico, quienes participaron activamente proporcionando datos a través de un cuestionario en línea. Este método fue elegido por su idoneidad en las circunstancias actuales, facilitando la recopilación de información detallada y relevante desde la perspectiva profesional y personal de los colaboradores.

Durante la recolección de datos, se enfrentó una limitación significativa debido a la falta de estudios recientes que coincidieran exactamente con el diseño propuesto, especialmente en el contexto. Sin embargo, se superó esta limitación por medio de un riguroso análisis de la literatura disponible, incorporando estudios previos que abordaban variables, dimensiones e indicadores tanto cualitativos como cuantitativos relacionados. Esta estrategia permitió enriquecer la discusión de los hallazgos obtenidos y asegurar la validez y relevancia de las conclusiones alcanzadas.

La selección cuidadosa de las preguntas en el cuestionario desempeñó un papel crucial al capturar de manera precisa la percepción de los colaboradores sobre la GTH y su influencia directa en el desempeño laboral dentro del entorno específico del policlínico. Este enfoque metodológico no solo facilitó la evaluación de los métodos actuales de gestión de recursos humanos, sino que también proporcionó insights valiosos para mejorar estas prácticas con miras a optimizar el ambiente laboral y los resultados organizacionales.

Los resultados más significativos del estudio revelan que la mayor parte de los empleados que muestran un bajo desempeño laboral también reportan una GTH deficiente (31.9%). Un número considerable de empleados con desempeño laboral medio reflejan una GTH moderada (27.5%), mientras que todos aquellos con un desempeño laboral alto experimentan una GTH efectiva y avanzada (15.9%). Además, se identificó un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.632, señalando un vínculo moderado y directo entre los elementos evaluados, un descubrimiento respaldado por su significancia estadística, que fue inferior a 0.05. Este hallazgo

subraya la relevancia crítica de una administración funcional del talento humano para mejorar el rendimiento laboral dentro del contexto del policlínico estudiado.

Puedo contrastar mis hallazgos con los estudios de (Chicaiza, 2023), quienes encontraron una correlación positiva alta ($Rho = 0.845$), destacando la relevancia de la administración de personal, el examen y estructura de puestos, el programa de crecimiento profesional, la planificación de sucesiones y la gestión del talento como factores clave en la eficacia de la administración del talento humano. Por otro lado, (Alvarado, 2023) señalaron un notable desconocimiento y escasa implementación de políticas de GTH, con un 56% de los encuestados desconociendo estas prácticas y percibiendo el proceso de contratación como poco eficaz. Esto resalta la necesidad inmediata de refinar la comunicación y la implementación de estas políticas para optimizar el rendimiento laboral de manera efectiva.

Estos hallazgos se ven respaldados por la teoría de gestión de talento humano de (Armstrong, 2012), que menciona que esta incluye actividades de planificación, control y procesos relacionados con la adquisición, desarrollo, compensación y retención del personal en una corporación. Una dirección adecuada del talento humano no solo asegura que se tengan las personas correctas en los puestos correctos, sino que también promueve su desarrollo continuo, creando un entorno en el que los empleados puedan prosperar y rendir al máximo de sus capacidades. Además, (Simancas, 2018), subraya que la GTH desempeña un papel significativo en el impulso de las relaciones laborales y en la creación de un buen clima laboral en las empresas. Según Imanas, una gestión efectiva del talento humano es esencial para fomentar un entorno laboral positivo, lo cual contribuye significativamente al bienestar y la motivación de los empleados.

Relativo al primer objetivo específico, se revela mediante los resultados que la mayoría de los participantes que muestran baja motivación laboral también aprecian una GTH inadecuada (33.3%). Un número significativo de aquellos con motivación laboral media reflejan una GTH moderada (29.0%), mientras que todos los encuestados con alta motivación laboral experimentan una GTH sólida y efectiva (14.5%). Además, se encontró un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.690, indicando una correlación media y positiva entre estos aspectos,

resultado que refuerza la relevancia de una GTH bien implementada para potenciar el estímulo laboral en el entorno del estudio.

Puedo ahora contrastar mis hallazgos con la investigación de (Baque, 2023), quienes encontraron una correlación significativamente positiva ($Rho=0.819$) entre los elementos estudiados, subrayando el valor crítico de desarrollar una gestión efectiva del talento humano para alcanzar el éxito profesional. Además, mis análisis revelaron que el 80% de los empleados percibieron un impacto positivo de los procedimientos de GTH en su rendimiento laboral, mientras que el 75% de aquellos que recibieron respaldo directo del departamento de talento humano mostraron un mayor compromiso y satisfacción en su trabajo. Estos resultados subrayan claramente el impacto positivo que una gestión estratégica del talento humano puede tener tanto en el bienestar ocupacional como en la efectividad organizacional.

Estos resultados comparados se ven respaldados por la afirmación de Senge (1990), quien subraya la importancia del aprendizaje continuo en las organizaciones para adaptarse a entornos cambiantes y generar los resultados deseados de manera sostenible. Senge enfatiza que la capacidad de una organización para fomentar un aprendizaje continuo es crucial no solo para mantener su competitividad, sino también para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de sus colaboradores. Además, (Ruiz I. , 2017) indica que la GTH comprende una agrupación de acciones coordinadas y organizadas para desarrollar métodos que conduzcan al logro de metas específicas. Este enfoque incluye la dirección y monitoreos efectivos del capital humano, asegurando que estos sean alineados adecuadamente con los objetivos estratégicos de la institución y optimizando así su contribución al éxito organizacional.

En cuanto al segundo objetivo específico, los hallazgos revelan que la mayoría de los empleados con un rendimiento laboral bajo también reportan una GTH deficiente (21.7%). Un número significativo de empleados con rendimiento medio experimentan una GTH moderada (36.2%), mientras que todos aquellos con un rendimiento alto disfrutaban de una GTH destacada y efectiva (15.9%). Además, se identificó un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.586, indicando una asociación positiva y media entre estas variables, lo cual refuerza la trascendencia

de una optimización del capital humano para aumentar la productividad y lograr objetivos organizacionales de manera efectiva.

Puedo comparar mis resultados con la investigación de (Cruz, 2024), quienes determinaron una correlación de Pearson de 0.726, positiva y significativa, concluyendo que una adecuada GTH positivamente el rendimiento laboral. De igual manera, según (García, 2023), la GTH demostró una efectividad del 35.7% (nivel medio), mientras que el desempeño en el trabajo alcanzó un 57.2% (nivel alto). La relación mutua entre estas variables fue de 0.71, mostrando un vínculo fuerte alta y ponderoso. Subrayando la necesidad de mejorar la administración de recursos humanos para optimizar el rendimiento ocupacional.

Estos descubrimientos se ven reflejados por lo que afirma (Armas, 2017), quien enfatiza que la proyección de recursos humanos, los medios de reclutamiento y la estructura organizativa son pilares esenciales en la GTH. Una gestión eficaz en estos aspectos no solo asegura la adecuación de talento a los roles específicos, sino que también contribuye a la mejora del desempeño laboral al alinear estratégicamente las capacidades del personal con los objetivos organizacionales. Además, (Bouzas, 2019) revela que el papel activo de los empleadores en la GTH es crucial, especialmente enfocándose en la implementación de prácticas que fomenten la contribución del personal en decisiones, su desarrollo profesional y su bienestar laboral.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo específico, se encontró una asociación significativa entre la GTH y las habilidades laborales de los empleados. La mayoría de aquellos con habilidades laborales menos desarrolladas indicaron una GTH menos efectiva (18.8%), mientras que los empleados con habilidades laborales más avanzadas experimentaron una GTH más robusta (17.4%). Estos resultados expresan una asociación media y ponderosa entre ambos elementos, respaldado por un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.457, lo que destaca la vitalidad de una gestión estratégica del capital humano para el desarrollo y la optimización de las habilidades laborales dentro del contexto del estudio.

Puedo comparar mis resultados con la investigación de (X.Casavilca, 2023), quienes evaluaron la relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.757, revelando una similitud y concordancia fuerte y beneficiosa con una significancia

estadística de 0.001. El estudio demostró que una GTH adecuada conduce a un desempeño óptimo, cumpliendo con las expectativas de la organización. De manera similar, Reyes et al. (2020) encontraron un correlato ponderoso y alto entre las variables ($Rho = 0.957$), estableciendo que la administración del capital humano impacta notablemente el desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la relevancia de una GTH efectiva no solo para mejorar el rendimiento individual, sino también para alcanzar los objetivos organizacionales.

Estos hallazgos son respaldados por la percepción de (Carranza, 2017), quien indica que el desempeño laboral se define como la forma en que un colaborador cumple con las exigencias de su puesto, logrando alcanzar los resultados previstos y contribuyendo al éxito global de la empresa. Por lo tanto, una administración efectiva del talento humano es fundamental para asegurar que los empleados estén adecuadamente capacitados y motivados para cumplir con sus responsabilidades, lo que repercute directamente en el desempeño organizacional. Además, (A.Cuesta, 2017) manifiesta que actualmente es un desafío para las organizaciones gestionar eficazmente el desempeño de sus colaboradores, buscando alinear de manera efectiva los objetivos individuales con los objetivos corporativos. Se subraya que una gestión estratégica del talento humano no solo incrementa el desempeño a nivel personal, sino que además consolida la capacidad de la entidad para ajustarse y prosperar en un contexto de competencia.

Por lo tanto, dentro del ámbito de estudio sobre la GTH y el desempeño laboral en un policlínico de EsSalud situado en Lima durante 2024, se destaca la importancia crucial de este estudio para comprender cómo las políticas de gestión de recursos humanos influyen directamente en la eficiencia y satisfacción de los colaboradores. A través de un enfoque meticuloso que incluyó la recolección de datos mediante un cuestionario diseñado específicamente, se logró capturar la percepción y experiencia de los empleados, proporcionando así una base sólida para analizar la asociación entre estas variables clave.

Durante la fase de recolección de datos, se identificó un desafío significativo debido a la limitada disponibilidad de estudios recientes que se ajustaran al diseño propuesto. Sin embargo, esta limitación se abordó eficazmente mediante una exhaustiva revisión de la literatura existente, que incluyó estudios previos

relevantes sobre las variables, dimensiones e indicadores cualitativos y cuantitativos. La correcta selección de las preguntas en el cuestionario permitió capturar de manera precisa y detallada las perspectivas de los colaboradores sobre la GTH y su impacto en el rendimiento individual dentro del policlínico.

En conclusión, esta investigación subraya que una gestión apropiada del talento humano no solo es fundamental para alinear estratégicamente las capacidades del personal con los objetivos organizacionales, sino que también influye de manera crucial en el incentivo, complacencia y fidelidad de los colaboradores. Los resultados obtenidos no solo contribuyen al conocimiento académico en el campo de recursos humanos, sino que también ofrecen insights prácticos para mejorar los lineamientos y enfoques de dirección del capital humano, beneficiando tanto a los individuos como a la organización en su conjunto en la búsqueda de la excelencia operativa y el éxito sostenible.

VI. CONCLUSIONES

Referente al objetivo general, se encontró que la mayoría de los colaboradores con bajo desempeño laboral experimentan una baja gestión de talento humano (31.9%). Un porcentaje significativo de colaboradores con desempeño laboral medio tienen una gestión de talento humano moderada (27.5%), y todos los colaboradores con alto desempeño laboral experimentan una alta gestión de talento humano (15.9%). Además, se determinó un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.632, lo cual señala una correlación moderada y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, de todos los encuestados se encontró que la mayor parte de los empleados con baja motivación laboral señalan que la GTH es deficiente (33.3%). Un número significativo de aquellos con motivación laboral media experimentan una GTH moderada (29.0%), mientras que todos los empleados con alta motivación laboral se benefician de una GTH sólida (14.5%). Adicionalmente, se calculó un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.690, lo cual sugiere una relación positiva moderada.

Referente al segundo objetivo específico, se identificó que la mayoría de los empleados evaluados con un sistema de rendimiento bajo reportan una GTH deficiente (21.7%). Un número significativo de empleados evaluados con un sistema de rendimiento medio experimentan una GTH moderada (36.23%), mientras que todos los empleados evaluados con un sistema de rendimiento alto tienen una GTH alta (15.9%). Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.586, indicando una correlación media y significativa entre estas dos variables.

Por último, en relación al tercer objetivo específico, se encontró una relación significativa entre la GTH y la habilidad laboral. La mayoría de los empleados con baja habilidad laboral experimentan una GTH deficiente (18.8%), mientras que aquellos con alta habilidad laboral tienen una GTH alta (17.4%). Esto sugiere que hay una correlación positiva y débil entre ambos conceptos, respaldada por un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0.457.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos recopilados, se propone al director del Policlínico, en su calidad de máxima autoridad de la entidad, lo siguiente:

Desarrollar programas integrales que aborden las necesidades específicas de los colaboradores con bajo desempeño laboral. Estos programas deben incluir capacitación técnica, desarrollo de habilidades blandas y oportunidades de crecimiento profesional. La implementación debe comenzar en 6 meses, con evaluaciones periódicas de competencias para ajustar la formación según las áreas de mejora. Los recursos pueden provenir de alianzas con centros de formación y consultorías especializadas. Se espera una mejora del 20% en el desempeño y un 15% en la satisfacción con oportunidades de desarrollo.

Implementar un sistema de incentivos y reconocimientos para valorar y recompensar el esfuerzo y los logros de los empleados, incluyendo bonificaciones, premios, y oportunidades de desarrollo profesional. Este sistema debe ser lanzado en 6 meses y ajustado anualmente. Los recursos pueden incluir la colaboración con entidades de desarrollo profesional y el ajuste de presupuestos internos. Se busca aumentar en un 25% la percepción de valoración y reducir en un 10% la rotación de personal.

Revisar y mejorar los sistemas de evaluación del rendimiento para asegurar que sean justos, transparentes y alineados con los objetivos corporativos. Las evaluaciones deben incluir retroalimentación constructiva y planes de acción personalizados, con capacitación para supervisores en técnicas de evaluación efectiva. La revisión y mejora deben completarse en 4 meses. Los recursos pueden provenir de consultorías en gestión del rendimiento y talleres internos. Se pretende una mejora del 30% en la efectividad de las evaluaciones y un 20% en la percepción de equidad.

Desarrollar programas detallados para fortalecer las habilidades laborales de los empleados, incluyendo capacitación técnica, habilidades blandas y oportunidades de crecimiento profesional. Estos programas deben ser iniciados en 6 meses y contar con actualizaciones anuales. Utilizar recursos de consultorías especializadas y colaboración con instituciones educativas. Se busca un incremento del 25% en competencias laborales y un 20% en la capacidad para asumir nuevas responsabilidades.

REFERENCIAS

- A.Cuesta. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- ABC. (2023). Salario, conciliación y buen ambiente de trabajo, los tres factores que buscan los españoles en un empleo. *ABC Economía*. Obtenido de https://www.abc.es/economia/abci-salario-conciliacion-y-buen-ambiente-trabajo-tres-factores-buscan-espanoles-empleo-202205181514_noticia.html
- al, C. e. (2023). Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas. *Southern Perspective Perspectiva Austral*. Obtenido de <https://pa.saludcyt.ar/index.php/pa/article/view/5>
- Alvarado, N. (2023). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL: MUNICIPIO PEDRO CARBO. *Revista Científica y desarrollo*. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2507>
- Aparicio, D. (2023). En *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de rehabilitación de discapacidad en Lima, 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- Armas. (2017). Gestion de talento humano y nuevos escenarios laborales. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano>.
- Armstrong, M. (2012). of Human Resource Management Practice. Obtenido de <https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Michael+Armstrong%22>
- Baque, M. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*. Obtenido de <https://www.cienciaysociedaduatf.sandi-ti.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Bolbolian, M. (2020). Relationship Between Kendall's tau Correlation and Mutual Information. *Rev.Colomb.Estad. vol.43(1), pp.3-20*. doi:<https://doi.org/10.15446/rce.v43n1.78054>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Fundacion Koinonia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/html/>
- Bouzas, R. (2019). Gestion de recursos humanos . *Digital Hispanica*. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=102259>
- Burón, G. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en españa . *Cuadernos de economías* , .
- Cabezas, E. (2018). Introducción a la metodología científica . (1ra Ed). Obtenido de <https://scholar.google.es/citations?user=UV6bODQAAAAJ&hl=es&oi=sra>
- Carranza, A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Obtenido de https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

- Casavilca, X. (2023). Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas. doi:<https://doi.org/10.56294/pa20235>
- Chavez, V. (2015). Gestion de talento humano. Obtenido de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestion de talento tercera edicion. Obtenido de https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n
- Chicaiza, M. (2023). Human talent management and labor performance. Case study "Lácteos Maribella". *Revista Religacion* . doi:<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- comercio. (1 de julio de 2023). problema laboral que podemos hacer frente a un mal jefe. *problema laboral que podemos hacer frente a un mal jefe*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/casa-y-mas/problemas-laborales-que-podemos-hacer-frente-a-un-mal-jefe-clima-laboral-hostigamiento-laboral-rmmn-noticia/>
- Cruz, M. D. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos. doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>
- Cubas, N. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). doi:<https://doi.org/10.37787/t4jd0891>
- Cuesta Santos, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogota- Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Curiel, Y. (2022). En Y. Curiel, *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC(Maestria)*. Universidad de La Guajira. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134756/Acu%C3%B1a_VYD-Catire_ENA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- David, U. (1997). En D. Ulrich, *Human Resource Champions*. Boston, Massachusetts, Estados Unidos: Harvard Business Review Press. doi:<https://doi.org/10.4236/sgre.2013.45048>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Estados Unidos: Pearson. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Estupiñan, M. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, Periodo 2019*, págs. Ecuador - PUCESE – Maestría Gestión del Talento Humano. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Galbraith, J. R. (2001). *Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels*. San Francisco, California, Estados Unidos: Jossey-Bass. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Designing_Organizations/KVd5AgAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

- García, J. (2023). Human talent management and job performance: a non-experimental study in an interregional clinic. doi:<https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>
- Gestión. (16 de MAYO de 2024). AUTOMATIZACION EN LAS EMPRESAS IMPACTA A LA EXPERIENCIA DEL COLABORADOR DE QUE MANERA? *AUTOMATIZACION EN LAS EMPRESAS IMPACTA A LA EXPERIENCIA DEL COLABORADOR DE QUE MANERA?* Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/automatizacion-en-las-empresas-impactaria-en-la-experiencia-del-colaborador-de-que-manera-recursos-humanos-noticia/>
- Hernandez, A. R. (2018). *Metodología de la investigación científica*. . Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hernández, J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Hernandez., R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Obtenido de <https://goo.su/GFQJppR>
- J. Simarmata. (2020). The Practices of HRM, Human Capital, and Organizational Performance: A Literature Discussion in SME Context. doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v5i2.180>
- Jauregui, K. (2019). *cultura y clima organizacional fundamentos e instrumentos*. Nucapalma de juarez, Mexico: Person. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/459009612/C75276-OCR-Ja-uregui-K-Louffat-E-Fundamentos-del-clima-organizacional>
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters*. estados unidos : Simon & Schuster en Nueva York. <https://books.google.com.pe/books?id=apPuoLfQ2CgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Kravariti, F. J. (2019). *Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management*. Nueva York.: Doubleday Currency. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Kuhn, T. S. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas*. estados unidos: University of chicago press. Obtenido de <https://materiainvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/05/kuhn1971.pdf>
- Latham. (2011). *WORK MOTIVATHION*. LOS ANGELES: SAGE. Obtenido de <https://acortar.link/47Nclg>
- Lopez, A. (2021). En *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad Politecnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- M. Nwankwoala. (2024). Human Resource Planning And Employee Job Performance Of Deposit Money Banks In Rivers State. *International Journal of Business & Law Research* 12(1):215-224, Jan –Mar., 2024 . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.seahipublications.org/wp-content/uploads/2023/12/IJBLR-M-19-2024.pdf>

- miguel, a. s. (2023). abc bienestar. *Por qué el reírse más en el trabajo puede aliviar el estrés más de lo que crees*, pág. 7. https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-reirse-mas-trabajo-puede-aliviar-estres-mas-crees-202303311905_noticia.html
- MINSA. (6 de ABRIL de 2020). EL PERU PRIMERO. *Ministerio de Salud (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (Resolución Ministerial n.o 180-2020-MINSA). Ministerio de Salud*, pág. 8. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/473129-180-2020-minsa>
- Mondy, W. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Prentice Hall o Pearson <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>.
- Moreira, J. (2024). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DE PORTOVIEJO. *Revista científica y desarrollo*. doi:<https://doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2629>
- Paccori, L. (2022). En 2. Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de Ate. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116495?show=full>
- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(1), 992 – 1006. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1653>
- Pedraza, E. (SETIEMBRE de 2010). *CIELO*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Marcaibo sep. 2010: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Postigo, G. (2021). En *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. Lima, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87767>
- Ramirez, W. (2023). *Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual*. Universidad de Investigación y Desarrollo, Colombia. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2234>
- Ramstad, J. W. (2007). Beyond HR: The New Science of Human Capital". doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.20291>
- Reyes, N. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. *Ignogis*. doi:<https://doi.org/10.18050/ingnosis.v6i1.2561>
- RÍOS, j. G. (2008). GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS. *estud.gerenc. vol.24 no.107*. doi:[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8)
- Robles Garrote, P. y. (2015). *La validación por juicio de expertos dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada*. . Revista Nebrija de Lingüística Aplicada.

<https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html>

- Rodriguez, K. (2019). Revista EAN. *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452>
- Ruiz, I. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil : Compas . Obtenido de
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
- Ruiz, R. y. (2017). *Gestio de talento humano y del conocimiento*. Editor: Ecoe Ediciones.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s071807642019000600167&script=sci_arttexthttp://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167
- Sanabria, P. (2015). Interacción Universidad y entorno: marco para el emprendimiento Educación y Educadores. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/834/83439194007.pdf>
- Sanchez, A. (2023). ABC BIENESTAR. *Por qué el reírse más en el trabajo puede aliviar el estrés más de lo que crees*, págs. 3-5. <https://goo.su/GDtUHVr>
- Sanchez, T. (2023). ABC ECONOMIA. *La semana laboral de cuatro días comienza en pruebas en España: «El fin de semana de tres días es el futuro»*, pág. 7. <https://goo.su/zYw8WbX>
- Simancas, A. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *En la mira: Gestión organizacional en Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/html/>
- Spiegel., M. R. (2009). *Schaum's Outline Series*. Reino Unido: McGraw-Hill.
https://elearn.daffodilvarsity.edu.bd/pluginfile.php/586425/mod_label/intro/Complex%20Variables-Schaums-outline%20Series.pdf
- Stephen, r. (2017). *Comportamiento organizacional 17 edición*. Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n
- Terrones, H. A. (2018). Terrones, H. A., & Terrones, E. En R. d. Norte., *Clima organizacional basado en la gestión de talento humano y su influencia en los factores de permanencia laboral en la Coopac “Nuestra Señora del Rosario” de Cajabamba año 2018 (Tesis de maestría)*.
<https://goo.su/t9UHNj>
- Toyama. (2024). Crecen el desempleo y la escasez del talento. *IUL LABORIS PERU GLOBAL HR LAWYERS*. Obtenido de <https://vinateatoyama.com/author/jorge-toyama/>
- Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions*. Boston, Massachusetts, EE. UU.: Harvard Business Review Press. Obtenido de <https://goo.su/SKox9i>
- VICENTE, T. S. (2022). *LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DIAS , COMINEZA LA PRUEBA EN ESPAÑA EL FIN DE SEMANA DE TRES DIAS EN EL FUTURO* , pág. 10.

https://www.abc.es/economia/abci-semana-laboral-cuatro-dias-comienza-pruebas-espana-semana-tres-dias-futuro-202207030139_noticia.html

Villanueva, M. (2022). En 2. La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución edil Recuay. Universidad Cesar Vallejo .
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/116329>

X.Casavilca. (2023). Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas. *Southern Perspective Perspectiva Austral*, 1, 1–14. .
doi:<https://doi.org/10.56294/pa20235>

ANEXOS

Anexo: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1. Gestión de talento humano	Gestión de Talento: Ruiz (2017) definen a Gestión al conjunto de acciones o actividades utilizadas para el desarrollo del proceso y así alcanzar el objetivo específico tales acciones incluyen el cambio de paradigma, integración de gestión, procesos.	Se encuentra formado por 3 dimensiones que son: Cambios de paradigma, integración de gestión, procesos y nueve indicadores con una escala ordinal. Se empleará una encuesta que incluye un cuestionario compuesto por quince preguntas con una escala de Likert.	D1 Cambio de paradigma	Evolución	Ordinal
				Disciplina	
				Tendencia	
			D2 Integración de gestión	Planificación	
				Estructura orgánica	
				Estructura de la organización	
			D3 Procesos	Modelo de planeación	
				Canales de reclutamiento	
				Organización	
V2. Desempeño laboral	(Latham, 2011). Indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previstos y aporta al éxito global de la empresa la realidad.	Se encuentra formado por 3 dimensiones: Motivación Laboral, Evaluar el rendimiento, Habilidad, contando con 9 indicadores, con escala ordinal; además se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario conformado por 15 preguntas con escala de Likert.	D1 Motivación laboral	conceder	Ordinal
				Reconocer	
				Desempeño	
			D2 Sistema de evaluación del rendimiento	Productividad	
				Eficiencia	
				Formación	
			D3 habilidad	Comunicación	
				Eficiencia	
				Negociación	

Anexo: Instrumento de recolección de datos

Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de EsSalud de Lima ,2024

Estimado (a) señor(a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber cómo la gestión de talento humano está influyendo con su desempeño laboral. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Cambio de paradigma	Evolución	1	Se utilizan herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar los procesos de gestión del talento en tu organización					
		2	En el policlínico actualizan sus estrategias de gestión del talento para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral					
	Disciplina	3	Se llevan a cabo acciones disciplinarias de manera justa en caso de violaciones a las políticas de la empresa					
		4	En tu centro laboral se comunican claramente las expectativas de desempeño y comportamiento a los empleados					
		5	Se aplican políticas y prácticas consistentes en todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la contratación hasta la separación					
	Tendencias	6	En el policlínico se evalúan los programas de compensación para alinearse con las tendencias del mercado					

		7	Cree usted que se evalúan beneficios para alinearse a las expectativas de los empleados						
		8	Se exploran nuevas formas de contratación, como el reclutamiento a través de redes sociales o plataformas digitales especializadas en su centro laboral						
Integración de Gestión	Planificación	9	Con qué frecuencia se elaboran planes de desarrollo individualizados para empleados clave, con el fin de cerrar las brechas de habilidades identificadas						
		10	Cree usted que se realiza una planificación estratégica de las necesidades futuras de talento en el policlínico						
	Estructura de orgánica	11	La comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización es fluida.						
		12	Los procesos de toma de decisiones se realizan de manera coordinada con los objetivos organizacionales.						
	Estructura de la organización	13	Se brindan recursos adecuados para apoyar el desarrollo de los empleados						
		14	proporcionan capacitación para apoyar a los empleados						
Procesos	Modelo de Planeación	15	Los procesos de planificación tienen en cuenta la retroalimentación.						
		16	Implementa políticas laborales para mejorar la satisfacción de los empleados						
		17	Se desarrollan planes detallados para guiar la ejecución de procesos clave dentro de la organización.						
	Canales de reclutamiento	18	Toman en cuenta la retroalimentación de los candidatos respecto a su experiencia con los canales de reclutamiento utilizados.						
		19	Están adaptados a las necesidades específicas de cada posición vacante.						
		20	Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento.						
Motivación laboral	Conceder	21	ofrecen oportunidades de desarrollo profesional en el policlínico donde labora						
		22	se fomenta un ambiente de trabajo positivo						
		23	Si no hacían las actividades, nos concientizaban para seguir practicando.						
	Reconocer	24	Reciben reconocimiento por su trabajo.						
		25	otorgan premios por el desempeño excepcional realizado por algún trabajador						

		26	Nos reconocían y felicitaban cuando cumplíamos con las actividades						
		27	Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas						
	Eficiencia	28	muestra capacidad para resolver problemas de manera eficiente						
		29	Me motivo a poner en práctica las recomendaciones que me dieron.						
		30	Nos reconocían y felicitaban cuando cumplíamos con las actividades						
		31	Utilizaba incentivos cuando lograba un nuevo hábito saludable.						
		32	Relaciono los contenidos del tema mediante ejemplos para resolver mis dudas e inquietudes						
		34	Me dio toda la información que yo quería.						
Sistema de evaluación del rendimiento	Productividad	35	Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas						
		36	Contribuye con ideas o soluciones que mejoran los procesos de trabajo.						
		37	¿Calificaría el trato recibido por los estudiantes como Excelente?						
	Eficiencia	38	Utilizo los recursos de manera eficiente para completar sus tareas asignadas						
		39	Logro los resultados deseados con el mínimo de recursos disponibles						
		40	Realice todas las actividades que me dejaron.						
Habilidades	Comunicación	41	Demuestra habilidades de liderazgo al asumir responsabilidades adicionales						
		42	Muestra una comunicación clara en su interacción con colegas						
	negociación	43	muestra habilidades de resolución de problemas al enfrentar situaciones difíciles en el trabajo						
		44	Demuestra habilidades para llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos en situaciones laborales.						

Anexo: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 20/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2015 Fecha egreso: 27/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZARATE RUIZ, GUSTAVO ERNESTO DNI 09870134	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Gestión de Talento humano

Definición de la variable: Ruiz (2017) definen a Gestión al conjunto de acciones o actividades utilizadas para el desarrollo del proceso y así alcanzar el objetivo específico tales acciones incluyen el cambio de paradigma, integración de gestión, procesos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1 Cambio de paradigma	Indicador A ₁ Evolución	Se utilizan herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar los procesos de gestión del talento en tu organización	1	1	1	1	
		En el policlínico actualizan sus estrategias de gestión del talento para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Disciplina	Se llevan a cabo acciones disciplinarias de manera justa en caso de violaciones a las políticas de la empresa	1	1	1	1	
		En tu centro laboral se comunican claramente las expectativas de desempeño y comportamiento a los empleados					
		Se aplican políticas y prácticas consistentes en todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la contratación hasta la separación					
	Indicador A ₃ Tendencia	En el policlínico se evalúan los programas de compensación para alinearse con las tendencias del mercado	1	1	1	1	
		Cree usted que se evalúan beneficios para alinearse a las expectativas de los empleados					

		Se exploran nuevas formas de contratación, como el reclutamiento a través de redes sociales o plataformas digitales especializadas en su centro laboral					
Dimensión 2 Integración de gestión	Planificación	Con qué frecuencia se elaboran planes de desarrollo individualizados para empleados clave, con el fin de cerrar las brechas de habilidades identificadas	1	1	1	1	
		Cree usted que se realiza una planificación estratégica de las necesidades futuras de talento en el policlínico					
	Estructura de orgánica	La comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización es fluida.	1	1	1	1	
		Los procesos de toma de decisiones se realizan de manera coordinada con los objetivos organizacionales.					
	Estructura de la organización	Se brindan recursos adecuados para apoyar el desarrollo de los empleados	1	1	1	1	
		proporcionan capacitación para apoyar a los empleados					
Dimensión 3 Procesos	Modelo de Planeación	Los procesos de planificación tienen en cuenta la retroalimentación	1	1	1	1	
		Implementan políticas laborales para mejorar la satisfacción de los empleados					
		Se desarrollan planes detallados para guiar la ejecución de procesos clave dentro de la organización					
	Canales de reclutamiento	Están adaptados a las necesidades específicas de cada posición vacante.	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento humano
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Zarate Ruiz
Documento de identidad	09870134
Años de experiencia en el área	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Máximo Grado Académico	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	947 699 088
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Latham, 2011). Indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previstos y aporta al éxito global de la empresa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Motivación laboral	Indicador A ₁ Conceder	ofrecen oportunidades de desarrollo profesional en el policlínico donde labora	1	1	1	1	
		se fomenta un ambiente de trabajo positivo					
		Si no hacía las actividades correctamente, nos concientizaban para seguir practicando.	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Reconocer	Reciben reconocimiento por su trabajo					
		otorgan premios por el desempeño excepcional realizado por algún trabajador	1	1	1	1	
		Nos reconocían y felicitaban cuando cumplíamos con las actividades					
	Indicador A ₃ Eficiencia	muestra capacidad para resolver problemas de manera eficiente					
		Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas					
		Relaciono los contenidos del tema mediante ejemplos para resolver mis dudas e inquietudes	1	1	1	1	

Dimensión 2 Evaluar el rendimiento	Productividad	Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas	1	1	1	1	
		Contribuye con ideas o soluciones que mejoran los procesos de trabajo					
	Eficacia	Utilizo los recursos de manera eficiente para completar sus tareas asignadas.	1	1	1	1	
		Logro los resultados deseados con el mínimo de recursos disponibles. Realice todas las actividades que me dejaron					
Dimensión 3 Habilidades	Comunicación	Demuestra habilidades de liderazgo al asumir responsabilidades adicionales	1	1	1	1	
		Muestra una comunicación clara en su interacción con colegas					
	Negociación	muestra habilidades de resolución de problemas al enfrentar situaciones difíciles en el trabajo	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 14/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 11/12/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	BACHILLER EN SAGRADA TEOLOGIA Fecha de diploma: 11/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/02/1988 Fecha egreso: 22/12/2008	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD DE PSICOLOGIA Y CIENCIAS RELIGIOSAS Fecha de diploma: 27/03/02 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS GERMAN DNI 06276084	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/12/98 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
CASTAGNOLA SANCHEZ, CARLOS	GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE REDES TERRITORIALES PARA EL DESARROLLO	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

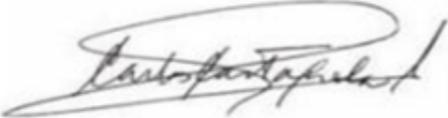
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Gestión de Talento humano

Definición de la variable: Ruiz (2017) definen a Gestión al conjunto de acciones o actividades utilizadas para el desarrollo del proceso y así alcanzar el objetivo específico tales acciones incluyen el cambio de paradigma, integración de gestión, procesos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1 Cambio de paradigma	Indicador A ₁ Evolución	Se utilizan herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar los procesos de gestión del talento en tu organización	1	1	1	1	
		En el policlínico actualizan sus estrategias de gestión del talento para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Disciplina	Se llevan a cabo acciones disciplinarias de manera justa en caso de violaciones a las políticas de la empresa	1	1	1	1	
		En tu centro laboral se comunican claramente las expectativas de desempeño y comportamiento a los empleados					
		Se aplican políticas y prácticas consistentes en todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la contratación hasta la separación					
	Indicador A ₃ Tendencia	En el policlínico se evalúan los programas de compensación para alinearse con las tendencias del mercado	1	1	1	1	
		Cree usted que se evalúan beneficios para alinearse a las expectativas de los empleados					

		Se exploran nuevas formas de contratación, como el reclutamiento a través de redes sociales o plataformas digitales especializadas en su centro laboral					
Dimensión 2 Integración de gestión	Planificación	Con qué frecuencia se elaboran planes de desarrollo individualizados para empleados clave, con el fin de cerrar las brechas de habilidades identificadas	1	1	1	1	
		Cree usted que se realiza una planificación estratégica de las necesidades futuras de talento en el policlínico					
	Estructura de orgánica	La comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización es fluida.	1	1	1	1	
		Los procesos de toma de decisiones se realizan de manera coordinada con los objetivos organizacionales.					
	Estructura de la organización	Se brindan recursos adecuados para apoyar el desarrollo de los empleados	1	1	1	1	
		proporcionan capacitación para apoyar a los empleados					
Dimensión 3 Procesos	Modelo de Planeación	Los procesos de planificación tienen en cuenta la retroalimentación	1	1	1	1	
		Implementan políticas laborales para mejorar la satisfacción de los empleados					
		Se desarrollan planes detallados para guiar la ejecución de procesos clave dentro de la organización					
	Canales de reclutamiento	Están adaptados a las necesidades específicas de cada posición vacante.	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de Talento Humano
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Carlos German Castagnola Sánchez
Documento de identidad	06276484
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <u>(X)</u>
Máximo Grado Académico	Maestría () Doctor (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	986 756 795
Firma	 <hr/> Dr. Carlos German Castagnola Sanchez
Fecha	28 de mayo del 2024

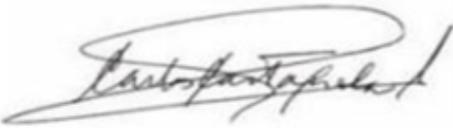
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Latham, 2011). Indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previstos y aporta al éxito global de la empresa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Motivación laboral	Indicador A ₁ Conceder	ofrecen oportunidades de desarrollo profesional en el policlínico donde labora	1	1	1	1	
		se fomenta un ambiente de trabajo positivo					
		Si no hacia las actividades correctamente, nos concientizaban para seguir practicando.	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Reconocer	Reciben reconocimiento por su trabajo					
		otorgan premios por el desempeño excepcional realizado por algún trabajador	1	1	1	1	
		Nos reconocían y felicitaban cuando cumplíamos con las actividades					
	Indicador A ₃ Eficiencia	muestra capacidad para resolver problemas de manera eficiente					
		Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas					
		Relaciono los contenidos del tema mediante ejemplos para resolver mis dudas e inquietudes	1	1	1	1	

Dimensión 2 Evaluar el rendimiento	Productividad	Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas	1	1	1	1	
		Contribuye con ideas o soluciones que mejoran los procesos de trabajo					
	Eficacia	Utilizo los recursos de manera eficiente para completar sus tareas asignadas.	1	1	1	1	
		Logro los resultados deseados con el mínimo de recursos disponibles.					
		Realice todas las actividades que me dejaron					
	Dimensión 3 Habilidades	Comunicación	Demuestra habilidades de liderazgo al asumir responsabilidades adicionales	1	1	1	1
Muestra una comunicación clara en su interacción con colegas							
Negociación		muestra habilidades de resolución de problemas al enfrentar situaciones difíciles en el trabajo	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Carlos German Castagnola Sánchez
Documento de identidad	06276484
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <u>(X)</u>
Máximo Grado Académico	Maestría () Doctor (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	986 756 795
Firma	 Dr. Carlos German Castagnola Sanchez
Fecha	28 de mayo del 2024


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDEZ ESCOBAR, MICHEL JAIME DNI 10797162	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDEZ ESCOBAR, MICHEL JAIME DNI 10797162	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDEZ ESCOBAR, MICHEL JAIME DNI 10797162	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 09/09/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Gestión de Talento humano

Definición de la variable: Ruiz (2017) definen a Gestión al conjunto de acciones o actividades utilizadas para el desarrollo del proceso y así alcanzar el objetivo específico tales acciones incluyen el cambio de paradigma, integración de gestión, procesos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1 Cambio de paradigma	Indicador A ₁ Evolución	Se utilizan herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar los procesos de gestión del talento en tu organización	1	1	1	1	
		En el policlínico actualizan sus estrategias de gestión del talento para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Disciplina	Se llevan a cabo acciones disciplinarias de manera justa en caso de violaciones a las políticas de la empresa	1	1	1	1	
		En tu centro laboral se comunican claramente las expectativas de desempeño y comportamiento a los empleados					
		Se aplican políticas y prácticas consistentes en todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la contratación hasta la separación					
	Indicador A ₃ Tendencia	En el policlínico se evalúan los programas de compensación para alinearse con las tendencias del mercado	1	1	1	1	
		Cree usted que se evalúan beneficios para alinearse a las expectativas de los empleados					

		Se exploran nuevas formas de contratación, como el reclutamiento a través de redes sociales o plataformas digitales especializadas en su centro laboral					
Dimensión 2 Integración de gestión	Planificación	Con qué frecuencia se elaboran planes de desarrollo individualizados para empleados clave, con el fin de cerrar las brechas de habilidades identificadas	1	1	1	1	
		Cree usted que se realiza una planificación estratégica de las necesidades futuras de talento en el policlínico					
	Estructura de orgánica	La comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización es fluida.	1	1	1	1	
		Los procesos de toma de decisiones se realizan de manera coordinada con los objetivos organizacionales.					
	Estructura de la organización	Se brindan recursos adecuados para apoyar el desarrollo de los empleados	1	1	1	1	
		proporcionan capacitación para apoyar a los empleados					
Dimensión 3 Procesos	Modelo de Planeación	Los procesos de planificación tienen en cuenta la retroalimentación	1	1	1	1	
		Implementan políticas laborales para mejorar la satisfacción de los empleados					
		Se desarrollan planes detallados para guiar la ejecución de procesos clave dentro de la organización					
	Canales de reclutamiento	Están adaptados a las necesidades específicas de cada posición vacante.	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Michel Jaime <u>Mendez</u> Escobar
Documento de identidad	10797162
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	989292925
Firma	 Firma del experto
Fecha	26 de junio del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Latham, 2011). Indica: el desempeño laboral refiere a la medición de un colaborador a las exigencias de su puesto, es decir si llega alcanzar a los resultados previstos y aporta al éxito global de la empresa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Motivación laboral	Indicador A ₁ Conceder	ofrecen oportunidades de desarrollo profesional en el policlínico donde labora	1	1	1	1	
		se fomenta un ambiente de trabajo positivo					
		Si no hacia las actividades correctamente, nos concientizaban para seguir practicando.	1	1	1	1	
	Indicador A ₂ Reconocer	Reciben reconocimiento por su trabajo					
		otorgan premios por el desempeño excepcional realizado por algún trabajador	1	1	1	1	
		Nos reconocían y felicitaban cuando cumplíamos con las actividades					
	Indicador A ₃ Eficiencia	muestra capacidad para resolver problemas de manera eficiente					
		Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas					
		Relaciono los contenidos del tema mediante ejemplos para resolver mis dudas e inquietudes	1	1	1	1	

Dimensión 2 Evaluar el rendimiento	Productividad	Cumple con los plazos establecidos para completar sus tareas asignadas	1	1	1	1	
		Contribuye con ideas o soluciones que mejoran los procesos de trabajo					
	Eficacia	Utilizo los recursos de manera eficiente para completar sus tareas asignadas.	1	1	1	1	
		Logro los resultados deseados con el mínimo de recursos disponibles.					
		Realice todas las actividades que me dejaron					
	Dimensión 3 Habilidades	Comunicación	Demuestra habilidades de liderazgo al asumir responsabilidades adicionales	1	1	1	1
Muestra una comunicación clara en su interacción con colegas							
Negociación		muestra habilidades de resolución de problemas al enfrentar situaciones difíciles en el trabajo	1	1	1	1	
		Reciben capacitación periódica sobre cómo utilizar de manera efectiva los diferentes canales de reclutamiento					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Michel Jaime Méndez Escobar
Documento de identidad	10797162
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	989292925
Firma	 Firma del experto
Fecha	26 de junio del 2024

Anexo: Resultados del análisis de consistencia interna

Se realizó una encuesta en la que participaron 69 colaboradores de un policlínico de Essalud en Lima. El cuestionario sobre gestión de talento humano incluía 18 ítems, al igual que el cuestionario enfocado en el desempeño laboral. Para evaluar la consistencia interna de los instrumentos utilizados en la investigación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach como medida de confiabilidad.

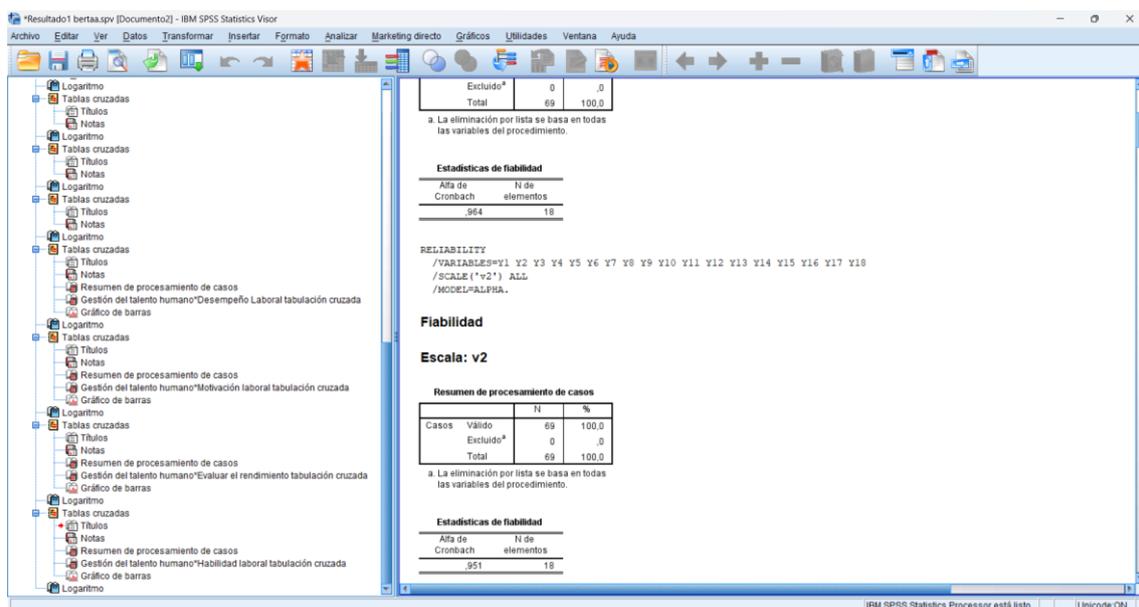
Tabla

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N. de Elementos
Gestión de talento humano	,964	18
Desempeño laboral	,951	18

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que tanto el cuestionario de gestión de talento humano como el de desempeño laboral muestran una alta consistencia interna. El coeficiente Alfa de Cronbach para la gestión de talento humano fue de 0.964, indicando una excelente fiabilidad de la escala, mientras que para el desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.951, lo que también sugiere una fiabilidad muy alta.

Evidencias SPSS



Resultado1 bertaa.sps [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Gestión del talento humano*Desempeño Laboral tabulación cruzada
Gráfico de barras
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Gestión del talento humano*Evaluar el rendimiento tabulación cruzada
Gráfico de barras
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Gestión del talento humano*Motivación laboral tabulación cruzada
Gráfico de barras
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Gestión del talento humano*Habilidad laboral tabulación cruzada
Gráfico de barras
Logaritmo

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			var1	var2
tau_b de Kendall	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
var2		Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```

NONPAR CORR
  /TABLES=var1 dim1v2
  /PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=FAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				var1	dim1v2
tau_b de Kendall	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,690**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	69	69	
dim1v2		Coefficiente de correlación	,690**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	69	69	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicodo ON

3d bertaa.sps [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Conjunto de datos activo
Escala v1
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Estadísticas de fiabilidad
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Escala v2
Títulos
Notas
Resumen de procesamiento de casos
Estadísticas de fiabilidad
Logaritmo
Correlaciones no paramétricas
Títulos
Notas
Correlaciones
Logaritmo
Tablas cruzadas
Títulos

Tablas cruzadas

```

CROSSTABS
  /TABLES=var1 BY var2_
  /FORMAT=VALVE TABLES
  /CELLS=COUNT EXPECTED
  /COUNT ROUND CELL
  /BAR=NONE.
  
```

Resumen de procesamiento de casos

	Casos				Total	
	Válido		Perdidos		N	Porcentaje
	N	Porcentaje	N	Porcentaje		
Gestión del talento humano*Desempeño Laboral	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%

Gestión del talento humano*Desempeño Laboral tabulación cruzada

Gestión del talento humano		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	22	3	2	27
		Recuento esperado	11,0	9,4	6,7	27,0
	Medio	Recuento	8	19	4	29
	Recuento esperado	11,8	10,1	7,1	29,0	
Alto	Recuento	0	2	11	13	
	Recuento esperado	5,3	4,5	3,2	13,0	
Total	Recuento	28	24	17	69	
	Recuento esperado	28,0	24,0	17,0	69,0	

Gráfico de barras

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicodo ON

Sin título2 bertaa2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 49 de 49 variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
6	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
7	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	2	4	5	5	3	4	5	3	5	5
10	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4
11	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
12	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3
13	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
14	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
17	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2
18	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2
19	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	4	4	4	2	3	2	1	1	3	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
26	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3
27	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicodo ON

Anexo: Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de ESSALUD de lima 2024

Investigadora: Lama Salas, Bertha Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de ESSALUD de lima 2024", cuyo objetivo es establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El impacto del problema de investigación se centra en comprender relación entre la gestión talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de un policlínico de ESSALUD de lima 2024. Esta investigación tiene el potencial de impulsar el avance del conocimiento académico, también puede generar un impacto directo en la práctica profesional. Algunos de los posibles impactos incluyen:

i) Mejora en las prácticas de gestión del talento humano, ii) Incremento en la productividad y eficiencia laboral, iii) Fortalecimiento de la satisfacción y motivación de los colaboradores, iv) Optimización del servicio al paciente en el policlínico.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará a través de un cuestionario virtual de Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lama Salas, Bertha Rosario; email: () y asesor , email: ()

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma, Fecha y hora:

Evidencia de encuestados

69 respuestas

[Ver en Hojas de cálculo](#)

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

¿Quiénes respondieron?

Correo electrónico

- cristinavelez0710@gmail.com
- stefaniregosalas@gmail.com
- trinidadmontalvod@gmail.com
- monicaroldancabezas35@gmail.com
- eliolivoss@gmail.com
- vilchezelizabeth990@gmail.com
- lidiayoli73@gmail.com

Anexo: Análisis complementario

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 84}{0.05^2(84-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 69$$

Dónde:

N: Tamaño de la población 84

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96).

p: Probabilidad de éxito (50% =0.5).

q: Probabilidad de fracaso (50% =0.5)

E: Error máximo permitido (5% =0.05)

Anexo: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico



Lima, 22 de julio de 2024

Señor (a):
LIC. WILLIAM GALLEGOS AVILA
Coordinador de Personal Policlínico Santa Cruz
Red Prestacional Rebagliati
Presente. –

ATENCION: OFICINA DE PERSONAL

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo de la maestría en gestión pública, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de un Policlínico de EsSalud de Lima 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Bertha Rosario Lama Salas
DNI N.º 41846269

Autorización de uso de Información de empresa

Yo WILLIAM GALLEGOS AVILA, IDENTIFICADO con DNI 07457558, en mi calidad de Coordinador de Personal del Policlínico Santa Cruz Red Prestacional Rebagliati R.U.C N° 20131257750, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora, Bertha Rosario Lama Salas, identificada con DNI N°41846269, de la Carrera Profesional, Administración y Gerencia para que utilice la siguiente información de la empresa: Muestra de personas (locadores de servicio), mediante técnica de recolección de datos de encuesta, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (x) Otro (Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



.....
Lic. William Gallegos Avila
CLAD 14641
Coordinador de Personal
Policlinico Santa Cruz
Red Prestacional Rebagliati
EsSalud

Firma y sello del Representante Legal^o
DNI: 07457558

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda iniciar.



Bertha rosario Lama Salas
DNI: 41846269

Figura 1.

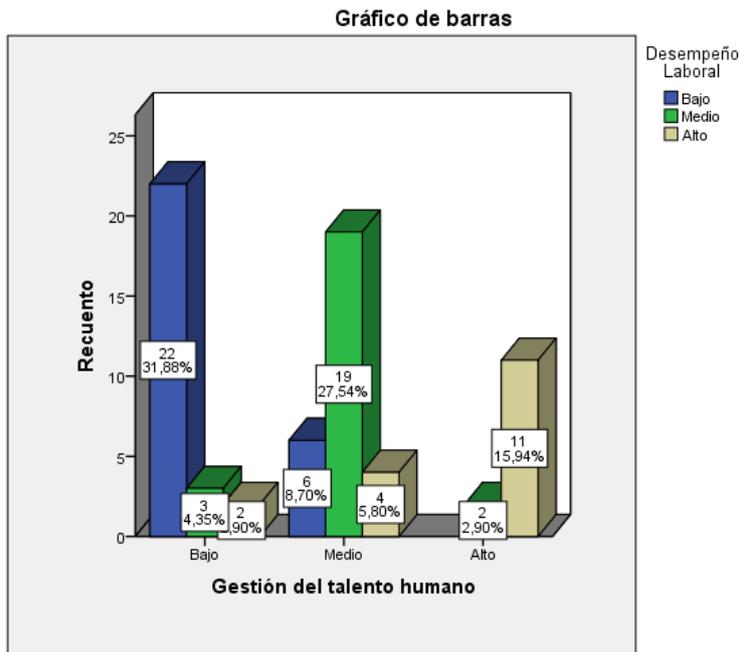


Figura 1: Gestión Talento humano y desempeño laboral

Figura 2.

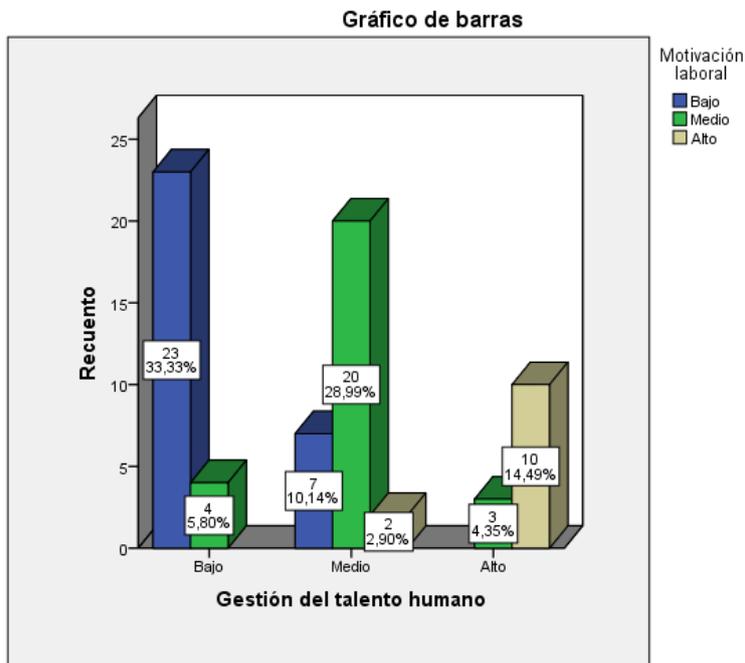


Figura 2: Gestión Talento humano y motivación laboral

Figura 3.

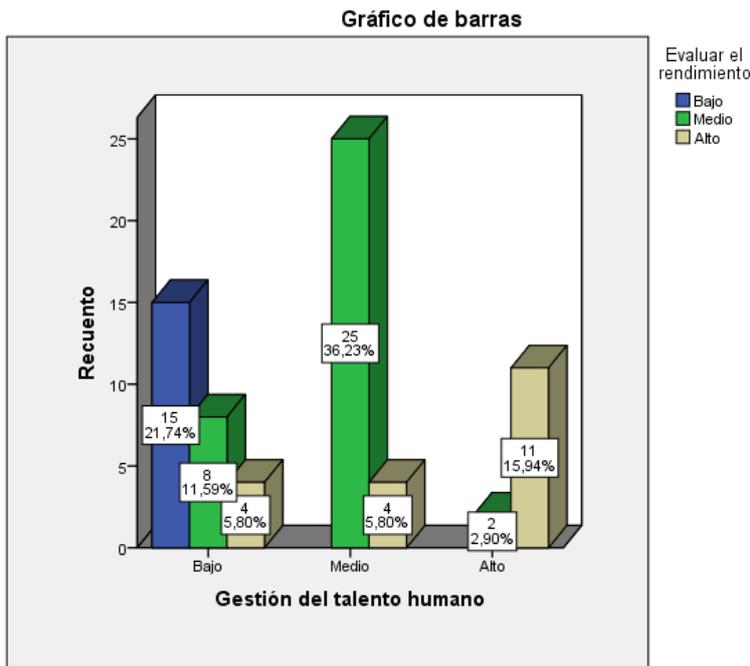


Figura 3:Gestión Talento humano y sistema de evaluación del rendimiento

Figura 4.

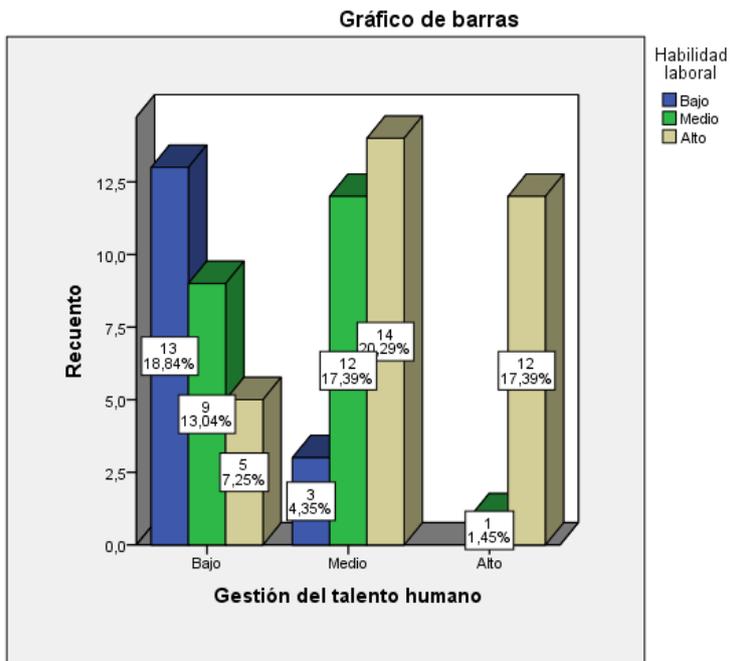


Figura 4:Gestión Talento humano y habilidad laboral