



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del talento humano y motivación laboral en el
personal del Policlínico Azángaro 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Velasquez Herrera, Jose Arturo (orcid.org/0009-0005-9021-5535)

ASESORES:

Dra. Campana Añasco de Mejia Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024", cuyo autor es VELASQUEZ HERRERA JOSE ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 04- 08-2024 12:38:26

Código documento Trilce: TRI - 0847862



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ HERRERA JOSE ARTURO estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 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
VELASQUEZ HERRERA JOSE ARTURO DNI: 01344847 ORCID: 0009-0005-9021-5535	Firmado electrónicamente por: JVELASQUEZHE75 el 05-08-2024 21:02:01

Código documento Trilce: INV - 1727815

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad, bendición y amor, y por permitirme cumplir mis objetivos.

A mi madre, por su apoyo incondicional, sus consejos y valores, y por su amor infinito.

A mi padre, por su constancia, enseñanzas y amor.

A mis hermanos, por su ejemplo, unión familiar y apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores de la Universidad César Vallejo, por su apoyo incondicional y por impartirme conocimientos desinteresadamente durante mi recorrido académico.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de estudiar y desarrollarme como profesional.

Al personal y al director de un Policlínico, por darme las facilidades para la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
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.....	17
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Características de la población de estudio	21
Tabla 2	Gestión del talento humano	22
Tabla 3	Dimensiones de la gestión del talento humano	22
Tabla 4	Motivación laboral	23
Tabla 5	Dimensiones de la motivación laboral	23
Tabla 6	Gestión del talento humano y Motivación laboral	24
Tabla 7	Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral	25
Tabla 8	Relación entre el proceso de incorporación y motivación laboral	26
Tabla 9	Relación entre la capacitación y la motivación laboral.....	27
Tabla 10	Relación entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral	28
Tabla 11	Relación entre los incentivos y la motivación laboral.....	29

Resumen

El presente estudio aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que demuestra cómo una adecuada gestión del talento mejora la motivación laboral, lo que eleva la calidad de los servicios de salud y beneficia a empleados y pacientes, contribuyendo al cumplimiento del ODS-3 Salud y Bienestar. El objetivo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro el 2024. La metodología de la investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional simple. La población en estudio comprendió a 46 trabajadores del Policlínico Azángaro, constituyendo un estudio censal. Los resultados revelaron una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral (Rho de Spearman = 0.652, $p < 0.001$). Específicamente, se encontraron relaciones significativas entre la dimensión proceso de incorporación (Rho = 0.342, $p = 0.020$), la capacitación (Rho = 0.400, $p = 0.006$), la evaluación del desempeño (Rho = 0.529, $p < 0.001$) y los incentivos (Rho = 0.608, $p < 0.001$) con la motivación laboral. Se concluye que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro 2024.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación laboral, Recurso Humano en Salud.

Abstract

This study contributes to the Sustainable Development Goal (SDG) 3, as it demonstrates how effective talent management improves work motivation, which in turn enhances the quality of healthcare services and benefits employees and patients, contributing to the fulfillment of SDG-3 Health and Well-being. The objective was to determine the relationship between human talent management and the work motivation of the staff at the Policlínico Azángaro in 2024. The research methodology was basic, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, and simple correlational design. The study population included 46 workers from the Policlínico Azángaro, constituting a census study. The results revealed a significant and direct relationship between human talent management and work motivation (Spearman's Rho = 0.652, $p < 0.001$). Specifically, significant relationships were found between the incorporation process dimension (Rho = 0.342, $p = 0.020$), training (Rho = 0.400, $p = 0.006$), performance evaluation (Rho = 0.529, $p < 0.001$), and incentives (Rho = 0.608, $p < 0.001$) with work motivation. It is concluded that human talent management has a significant relationship with the work motivation of the staff at the Policlínico Azángaro 2024.

Keywords: Human talent management, work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS,2022), recomienda la importancia de promover la capacitación en base a competencias en el centro de labores, el fin de mejorar la salud laboral y contribuir al desarrollo del talento humano, con el objetivo de lograr una mejora de la atención a nivel mundial. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, un estudio internacional revela una preocupante falta de compromiso laboral, especialmente en países como China y Estados Unidos (Bohórquez et al., 2020), lo que sugiere una deficiente motivación en el entorno laboral. Como indica Harrop (2023), los elevados índices que existe al rotar el personal que labora en el área sanitaria se deben a factores como el agotamiento laboral y la necesidad de obtener una balanceada vida personal y laboral.

No obstante, Robbins (2020) señala que la implementación de nuevas estrategias en la gestión del talento humano (GTH) ha demostrado ser efectiva para disminuir las tasas de rotación, pasando del 26% al 19.5% después de estas intervenciones. Esto subraya cómo una gestión adecuada del talento puede no solo asegurar la retención del personal, sino también reducir costos y motivar a los empleados mediante incentivos, contribuyendo así a mejorar la permanencia de los trabajadores en las organizaciones, como afirma Wang (2023).

La presente investigación contribuye significativamente al ODS 3 (Salud y Bienestar) al evidenciar que una gestión eficaz del talento del personal puede mejorar la calidad en el servicio del sector salud, reducir el estrés y el burnout laboral, promover la formación continua y la retención del personal y fomentar un ambiente de trabajo saludable (Yunus, 2020). Al mostrar una correlación positiva entre una gestión adecuada y altos niveles de motivación laboral, se sugiere que políticas efectivas de GTH aumentan la satisfacción y el desenvolvimiento del personal sanitario, resultando en una atención más eficiente y de mayor calidad para los pacientes.

Respecto a las contrataciones, Coleman (2023) menciona que el 39,8 % de todas las nuevas contrataciones se marcharon en el plazo de un año, representando el 31,4 % de toda la facturación en el sector sanitario. Además, el 58,7 % de los empleados que se marcharon habían estado menos de dos años en su puesto (MINSA, 2022). Tessema et al. (2022) explica que este fenómeno se debe en parte a

la renuncia de 4,4 millones de trabajadores estadounidenses de sus puestos de trabajo post-pandemia, el mayor aumento registrado de renuncias de empleados. Esto ha motivado a que los gerentes de recursos humanos comprendan los cambios y desarrollen una nueva estrategia para frenar la renuncia masiva de empleados (Yusefi, 2022).

En el Perú, las deficiencias en los establecimientos de salud respecto a la atención médica en su primer nivel han llevado a una asignación desproporcionada de personal hacia los establecimientos de segundo y tercer nivel (Núñez, 2023). Esta distribución inadecuada genera una carga laboral excesiva, insatisfacción y desmotivación entre el talento humano, exacerbada por la precaria situación laboral del personal del Ministerio de Salud (MINSa), donde solo el 56,2% cuenta con nombramiento y el 25,4% está bajo contratos precarios sin prestaciones sociales, lo que crea un ambiente de inestabilidad e inseguridad que desmotiva a los trabajadores (MINSa-DGSP, 2021).

A nivel del sector privado, la situación no mejora significativamente, con solo el 19,8% de las enfermeras con nombramiento y una gran proporción bajo contratos temporales o precarios (MINSa, 2022). Estos desafíos se intensifican debido a la infraestructura deficiente y la escasez de personal capacitado en la atención primaria al usuario, complicando así la entrega eficiente de servicios de salud. La concentración de recursos humanos en salud en las áreas urbanas y capitales departamentales también agrava la situación, con solo tres departamentos alcanzando una gestión de recursos humanos recomendada por la OMS (Murillo et al., 2021). Esta circunstancia muestra una evidente insatisfacción con GTH en la red de salud peruana, lo que lleva a un rendimiento deficiente y una motivación insuficiente del personal en los centros de salud del país.

A nivel local, en el Policlínico Azángaro de Puno, se evidencian diversas carencias que afectan la motivación laboral (ML) y afectan el rendimiento del personal de salud, desde la incorporación al establecimiento por ser rotados de otros lugares, la falta de capacitación sobre estrategias de evaluación, organización del trabajo en ocasiones deficiente por falta de liderazgo de cada grupo ocupacional, falta de reconocimiento a los logros obtenidos por el cumplimiento de metas, falta de incentivos a nivel resolutivo que se registre en su legajo personal y la presión por

cumplimiento de múltiples actividades y metas todas evaluables. Estos problemas reflejan deficiencias en la GTH, lo que resulta en una baja motivación de los trabajadores que podría impactar negativamente en la atención a los pacientes.

En base a todo lo mencionado se plantea el siguiente problema general de investigación, ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro el 2024?; y como problemas específicos son: ¿Cuál es la relación del proceso de incorporación, de capacitación, de evaluación y de incentivos con la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro 2024?

En el contexto de la **justificación práctica**, esta investigación es relevante ya que contribuye a mejorar los planes de trabajo y los proyectos en los establecimientos de salud de Azángaro y la Red Juliaca. Esta investigación tiene impacto en la calidad del servicio de salud, incrementando la eficiencia y la efectividad. Los centros de salud requieren estrategias efectivas de GTH que mantengan al personal motivado y comprometido para ofrecer una atención de calidad. Tanto al personal sanitario como a los pacientes en estas regiones se beneficiarán directamente de una gestión más eficiente del talento humano. En cuanto a la **justificación metodológica**, esta investigación es pertinente porque proporciona una metodología para evaluar y mejorar la GTH y la ML en el sector salud. El estudio ofrece un marco metodológico que puede replicarse, lo cual facilita la implementación de mejoras en la GTH. Los administradores de recursos humanos y los líderes de salud se beneficiarán de la aplicación de estas metodologías basadas en evidencia, lo que les permitirá promover prácticas de gestión más eficientes y sostenibles.

Según lo expresado anteriormente se formula el **objetivo general**, determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro el 2024; mientras que los **objetivos específicos** son determinar Cuál es la relación del proceso de incorporación, de capacitación, de evaluación y de incentivos con la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro 2024?

Antecedentes internacionales Araujo-Rosero et al. (2021) realizaron una revisión sistemática titulada "Eventos Adversos y Gestión del Talento Humano en el contexto hospitalario latinoamericano durante el COVID", enfocándose en el impacto de la GTH y los eventos adversos en hospitales de América Latina, analizaron 41 estudios. Se concluyó que los eventos adversos impactan significativamente en el

sistema de salud y están relacionados con múltiples factores, incluido el cómo el personal de salud se desempeña y la caracterización de la gestión institucional. Una sólida gestión del talento humano es crucial para promover un ambiente seguro a favor del paciente y prevenir eventos adversos al influir en el comportamiento de los colaboradores. El papel que toma el talento humano es esencial en instituciones de tipo hospitalarias, y su adecuado cumplimiento es vital que los servicios que se brinden aseguren la calidad y el cuidado del paciente.

Jaramillo et al. (2020) para examinar las estrategias directivas vinculadas con la GTH que promueven el liderazgo, la toma de decisión y la motivación del trabajador del área de enfermería. Se concluye que las instituciones de salud se han centrado casi exclusivamente en el paciente, a menudo descuidando el bienestar, compromiso y satisfacción de su personal, lo cual es crucial para el rendimiento organizacional. Se recomienda implementar y desarrollar tres estrategias específicas dirigidas al personal de enfermería. Estas estrategias están diseñadas para implementar mejoras a la calidad de atención brindada a los pacientes, asegurar su seguridad y alcanzar los objetivos establecidos por la gerencia.

Bautista et al. (2021) El objetivo principal de su tesis fue identificar oportunidades de mejora organizacional mediante el diagnóstico del modelo de GTH en un Hospital. Como resultado, se encontró los valores frente mejoras que han sido implementadas en pro de mejora bajo una gestión del talento del 85,2%. Esto implica que los líderes adoptan estrategias, promueven valores de excelencia y fomentan una cultura arraigada en la calidad, principalmente mediante la gestión efectiva del capital humano. El personal, por su parte, buscan ver reflejada esta filosofía de calidad en sus actividades diarias. Se entiende entonces que la GTH actúa como un factor crucial en la mantenimiento y creación de una cultura de calidad dentro de la institución.

Ruiz (2023) en su investigación se propuso como objetivo determinar la existencia de una relación entre la ML y el desempeño de los trabajadores del sector salud en la época postpandemia en la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz. Los resultados que se obtuvieron, se entienden que el desempeño de los trabajadores es altamente afectado por la motivación laboral demostrando una relación entre estas variables de carácter positivo. La motivación laboral es fundamental para el crecimiento del personal como profesionales, especialmente dentro de una

organización, ya que es un componente crucial del factor humano, fundamental para alcanzar metas y objetivos organizacionales. Esto sugiere que a medida que mejora la ML de los trabajadores, también aumenta su desempeño laboral, lo cual se considera un elemento esencial para el crecimiento profesional de los individuos.

Damarasri y Ahman (2020), tuvieron como objetivo principal evaluar cómo la gestión del talento y la motivación laboral influyen en el rendimiento de los empleados. Empleó una metodología descriptiva y de verificación, utilizando un enfoque explicativo. Para el análisis de datos, se aplicaron técnicas de regresión lineal múltiple. Los resultados obtenidos mostraron que tanto la gestión del talento como la motivación laboral tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados. En concreto, se observó que una mejora en la gestión del talento se asocia con un aumento en el rendimiento, mientras que una mayor motivación laboral también conduce a un mejor desempeño. Finalmente, concluyeron que la combinación efectiva de una adecuada gestión del talento y un entorno laboral motivador contribuye de manera significativa a mejorar el rendimiento general de los empleados

Antecedentes nacionales Ccosi (2021), estableció la relación existente de las variables ML y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud de Apurímac. Se obtuvieron como resultados que el nivel de motivación laboral que prevalece en el nivel medio (52%), nivel alto (48%) y para el nivel bajo no se obtuvieron resultados. Respecto a la necesidad de logro destaca con 52% el nivel medio, para necesidades de poder destaca con 62% el nivel alto y con 49% para las necesidades de filiación alto y medio. Se concluye que existe una relación de forma directa pero baja proporción, entre la satisfacción del personal de salud mejorará a mayor motivación. Esto sugiere que la ML a medida que aumenta, la satisfacción del personal de salud tiende a mejorar, aunque la relación entre estas variables es moderada, por lo que se sugiere realizar más estudios para complementar y optimizar la satisfacción laboral que provoque altos índices de en calidad de atención al usuario.

Ayala (2022) en su investigación GTH y desempeño laboral en un centro de salud, Lima - 2022. Los resultados analizados mostraron un alto nivel de correlación, indicando que los resultados son confiables, lo que quiere decir que demuestra una significancia de forma directa en la correlación de la GTH y el desempeño laboral.

Esto significa que existe una adecuada GTH generando un mejor desempeño en el ámbito laboral, lo que a su vez permite que los pacientes estén satisfechos con la atención recibida.

Crisóstomo (2019) centró su estudio en determinar cómo la GTH afecta el desempeño laboral del personal asistencial en el área de Farmacia del Hospital de Huacho durante el año 2018. En cuanto a la variable GTH, el 20% consideró que el centro hospitalario no promueve el intercambio de información o conocimiento entre el personal, el 31.4% opinó que considera una ausencia de liderazgo en el centro hospitalario, y el 68.6% afirma que la actitud emprendedora se presencia solo a veces. Sobre el desempeño laboral, el 60% afirma respecto a la satisfacción de todas sus deseos y necesidades que solo a veces se sienten de esa forma en el centro hospitalario. La correlación demuestra ser alta - positiva y significativa lo que demuestra que la GTH influye de forma significativa en cómo se desempeñan de forma laboral del personal de salud.

Guerrero y Callao (2021) investigaron la importancia de la GTH y la calidad en los servicios de salud durante la pandemia de COVID-19. Los resultados mostraron que los usuarios no perciben una respuesta adecuada por parte del personal administrativo, notando además falta de integridad, liderazgo deficiente y tiempos de espera prolongados. Se concluye que existe una significativa diferencia en el desempeño dentro de la organización, clasificándose como bueno, medio o bajo, lo cual puede determinar el éxito o fracaso institucional. Es fundamental continuar con la innovación e implementación de cambios, así como reestructurar políticas y actualizar las legislaciones estatales para lograr la satisfacción deseada de empleados y clientes, y promover mejoras continuas en la GTH. Esta satisfacción sigue siendo un objetivo no completamente alcanzado y es vital tanto para los usuarios internos como externos.

Ognio (2019) investigó la relación entre la GTH y la ML de los trabajadores de enfermería en el servicio de adultos del Instituto Cardiovascular en el año 2019. Se obtuvo que con un 70.21%, la GTH en la institución mencionada es moderadamente eficaz, y que con un 47.87% la motivación es de nivel medio. Además, se observó que con un 64.9%, la motivación se encontraba en un nivel alto. Finalmente, se encontró que entre las variables en mención tienen una relación significativa,

moderada y positiva. Se entiende que existe una relación de forma directa, lo que sugiere que, a mayor GTH se incrementa la motivación en todas sus dimensiones.

Marco teórico sustenta la investigación y la definición de la gestión del talento humano se refiere al colectivo de normativas y actividades esenciales para la gestión de roles administrativos o gerenciales vinculados con individuos o recursos; implementando procedimientos de reclutamiento, selección, formación, recompensas monetarias, distinciones y evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2009).

Se define que la gestión del talento humano, es un concepto avanzado en la gestión de recursos humanos mediante el enfoque de tipo humanista aplicado donde se contempla a la persona desde el enfoque humano como trabajador, administrativo o gerente; esta perspectiva reconoce su responsabilidad en cumplir las metas y objetivos organizacionales para la máxima eficiencia, es por ello que su tratamiento y orientación deben basarse en principios auténticamente humanos (Genari, 2022).

Las características del talento humano lo convierten en un recurso fundamental en las entidades, debido a que es el único con la competencia de exteriorizar preferencias, toma de decisiones y emplear otros recursos (Nigenda et al.2010).

Se comprende como GTH aquel conjunto de individuos que se integran, continúan y participan en una institución (Chiavenato, 2011, p.81). Este autor menciona y postula que existes 06 categorías que componen la GTH (Chiveanato, 2009)

Los procesos para incorporar personas, según Anastacio (2020), son procedimientos esenciales para integrar nuevas personas a la empresa, conocidos también como procesos de abastecimiento de personal, que incluyen la selección y el reclutamiento. Posteriormente, se lleva a cabo la elección del personal, que es crucial para el éxito de la organización debido a su impacto directo en la eficacia organizacional. Durante este paso, es fundamental realizar una serie de evaluaciones para determinar las habilidades, competencias, aptitudes y actitudes de los candidatos, asegurando que sean adecuados para el puesto. Chiavenato (2011), añade que este proceso de selección puede ser realizado internamente por la organización o, en algunos casos, por agencias externas contratadas para tal fin (p.127).

Procesos para estructurar a las personas. Este procedimiento se encarga de planificar las tareas que los individuos llevarán a cabo en la empresa, brindando dirección y apoyo a su rendimiento. Engloban el diseño organizacional y de funciones, la descripción de estas y su análisis, la asignación de individuos y la evaluación de su desempeño (Angulo, 2022).

Al abordar el diseño de cargos, que es el primer paso, se busca llevar a cabo un estudio detallado de cada posición laboral para identificar con precisión las competencias requeridas por el individuo que ocupará ese puesto. Esto garantizará que el personal pueda ejecutar sus tareas diarias de forma exitosa y cumplir con las normativas establecidas. El objetivo principal de este proceso es optimizar el rendimiento de cada cargo diseñado (Chiavenato, 2011, p. 165).

Procesos para capacitar a las personas. Se centran en la capacitación y en el crecimiento tanto profesional como individual. Incluyen el desarrollo y la formación, la gestión de las habilidades y del conocimiento, los programas de intercambio, el aprendizaje y el desarrollo en sus funciones de carrera, así como las iniciativas de cumplimiento y comunicación.

Se discute en el primer paso como la formación y el aprendizaje, es aquí donde la institución es responsable de brindar una capacitación necesaria para las tareas asignadas a los empleados, de acuerdo con los objetivos y planes establecidos. Hay varias situaciones que requieren esta formación: al integrar nuevos empleados, al promover a empleados existentes y cuando se actualiza el conocimiento del personal. En el segundo paso, se aborda la gestión del conocimiento, que implica que los gerentes o supervisores identifiquen a los colaboradores con mayor potencial y diseñen planes estratégicos para potenciar aún más sus competencias, talentos, habilidades, entre otros aspectos (Chiavenato, 2011, p. 321).

Procesos para la retención de personal. Estos procesos se centran en crear un entorno de trabajo óptimo tanto en el aspecto ambiental como psicológico para los empleados. Incluyen la gestión de la seguridad en el trabajo, el desarrollo de una cultura organizacional positiva, la creación de un clima laboral adecuado, el mantenimiento de la disciplina, la higiene, la mejora de la calidad de vida y la gestión de relaciones con los sindicatos.

Desde la perspectiva de contar con talentosos colaboradores, es crucial desarrollar estrategias para retenerlos. En este sentido, se enfatiza en dos pasos: en primer lugar, se aborda la calidad de vida e higiene. Se deben implementar actividades o fomentar la prevención de riesgos laborales y ambientales por medio de programas, el propósito principal es evadir posibles enfermedades entre el personal y por último aportar a la mejora de calidad de vida (Chiavenato, 2011, p. 230).

Procesos para evaluar a los individuos. Este procedimiento busca controlar y supervisar las acciones de los individuos, así como de constatar los resultados obtenidos. Engloban el uso de sistemas internos de dirección. La evaluación del desempeño es esencial para medir el rendimiento de cada empleado y asegurarse de que cumplen eficientemente con sus tareas. Si no lo hacen, es necesario corregir las carencias detectadas por medio de la implementación de planes de mejora, garantizando así el correcto funcionamiento de la organización. Esto es crucial para cumplir con los estándares de competitividad, eficiencia, eficacia y calidad, asegurando que todos los colaboradores trabajen a un nivel óptimo (Chiavenato, 2011, p. 206).

Procesos para gratificar a los individuos. Estos procedimientos se enfocan en motivar a los individuos y en atender sus necesidades personales más avanzadas, abarcando aspectos como recompensas, salario, beneficios y servicios sociales. Aquí se habla en un primer subproceso de beneficios, entre ellos beneficios sociales, como el seguro de salud, un segundo subproceso sería la remuneración, que se convierte en el pago recibido por el trabajo realizado y un tercer subproceso, que es el de incentivos. como por ejemplo bonificaciones por haber completado una determinada tarea asignada antes de la fecha prevista (Chiavenato, 2011, p. 265).

Para el estudio se tomará lo planteado por Chiavenato (2009) cuando dimensiona el proceso de GTH en:

El proceso de integración de personal es la ruta que conduce a la incorporación de personal a la empresa. Funciona como una puerta de acceso que solo se abre para aquellos postulantes que poseen las competencias y características individuales que se alinean con las predominantes en la organización. Este modelo es de carácter ya que por medio de la inclusión de talentos frescos aspira al progreso

constante del capital humano y el aditamento de enfoques actuales a la cultura organizacional (Chiavenato, 2009, pp. 102 - 103).

Reclutamiento y Selección: Existe una clara distinción entre los conceptos de reclutamiento y selección. El reclutamiento se realiza mediante el procedimiento donde se busca a potenciales candidatos, mientras que la selección implica la clasificación y elección de los más aptos de acuerdo con los objetivos previamente establecidos. Es decir, los términos atracción y selección son distintos en estos procesos: atracción se refiere al reclutamiento propiamente dicho, y selección, a la elección de los candidatos (Uka y Prendi, 2017, p.73). Además, el reclutamiento implica atraer e identificar a candidatos calificados para las vacantes existentes en la organización (Chiavenato, 2007, p. 169).

El proceso de reclutamiento es manejado por reclutadores que realizan varias etapas a lo largo de este proceso. Comienza cuando el reclutador identifica las vacantes existentes, ya sea a través de la planificación o por petición directa de la gerencia o administración. Es sustancialmente beneficioso utilizar el plan de recursos humanos, ya que proporciona una visión clara de las vacantes existentes y las proyectadas para el futuro.

El reclutador considerará de una parte las necesidades del puesto ya definido previamente y de otra parte como las competencias de la persona que lo ocupará. Si considera necesario, el reclutador deberá solicitar información adicional contactando al gerente que solicitó al nuevo personal para cumplir con proceso con precisión (Chiavenato, 2007, p. 21).

La Selección. Una vez que se cuenta con un conjunto adecuado de solicitantes obtenidos a través del reclutamiento, comienza el procedimiento de la selección, el cual involucra una serie de etapas que requieren cierto tiempo (Gómez et al., 2008, p. 201). Para la selección de personal, Según Ortiz y Correa (2024), se realiza una búsqueda entre los candidatos reclutados a aquellos que sean más idóneos para los distintos roles que se requieren dentro de la empresa, con el objetivo siempre presente de mejora de la eficiencia y el rendimiento tanto del individuo como en conjunto de la institución (p. 24). Este proceso se compone de diferentes niveles o pasos que los candidatos deben completar. A medida que los candidatos superan los desafíos, avanzan a las siguientes etapas. Aquellos que no alcanzan a afrontar los

desafíos, entrevistas o exámenes son descalificados y quedan excluidos del proceso (Chiavenato, 2009, p. 162).

También se puede describir como una secuencia de pasos particulares utilizados para determinar qué candidatos deben ser contratados. Comienza cuando una persona postula a un empleo y concluye después las etapas propuestas se determina la contratación de uno de los postulantes (Gómez et al., 2008, p. 202).

Etapas en un proceso de selección de talentos: Identificación de necesidades y plantear vacantes, Planificación del reclutamiento y selección, Convocatoria a candidatos, Admisión de solicitudes, Preselección, Entrevistas y evaluaciones, Comparación de postulantes, Comprobación de referencias, Fallo final, contacto a los candidatos, realización final de informes, Proceso de incorporación (Uka y Prendi, 2017, p. 76).

Incorporación: Cuando los individuos se unen a una organización, continúan participando en otras organizaciones donde desempeñan diferentes roles sociales. Residen en entornos distintos que ejercen influencia y contribuyen a su formación. Por lo tanto, la organización no absorbe completamente a las personas ni es lo único en sus vidas, ya que solo constituye una parte de la sociedad. Se entiende entonces que los individuos se involucran de forma parcial en la organización. En resumen, la organización no aprovecha todas las capacidades de la persona ni utiliza todo su potencial, sino que solo aprovecha aquellos comportamientos que son pertinentes para la obtención de una tarea determinada en favor a la organización (Chiavenato, 2009, p. 172).

La Capacitación, este proceso genera y desarrolla cambios positivos en el trabajador mejorando actitudes, habilidades, comportamiento, competencias, conocimientos o capacidades mediante el acto de aprendizaje o adquirir experiencia durante la realización de funciones cotidianas que contribuye a elevar la productividad. Esto implica modificar su manera de laborar, relaciones interpersonales con sus compañeros o supervisores (Chiavenato, 2009, p. 371). También implica facilitar recursos y organizar acciones que desarrollen destrezas requeridas para realizar sus labores en los empleados nuevos como antiguos (Dessler, 2009, p. 294).

Proceso de instrucción y/o formación: La capacitación es un procedimiento que sigue un ciclo continuo compuesto por cuatro fases:

Primero se requiere realizar un previo diagnóstico para identificar si el personal cuenta con deficiencias o necesidades en sus funciones diarias que deben ser abordadas mediante la capacitación para ser resueltas. Segundo se requiere confeccionar un programa o plan estratégico de capacitación con enfoque a las falencias observadas e identificadas en el previo diagnóstico para remediarlas. Tercero se requiere ejecutar el programa o plan estratégico que implica llevar a cabo la capacitación y asegurarse el cumplimiento y su finalización y cuarto se requiere evaluar y analizar los resultados alcanzados a través del programa de capacitación (Chiavenato, 2009, pp. 375-376).

Evaluación. Se evalúa el desempeño del personal para recopilar y documentar esta información y luego proponer un plan de mejora y determinar estrategias para abordar las debilidades identificadas tras su análisis y luego fortalecerlas; con este procedimiento se espera definir las cualidades profesionales de los trabajadores mediante criterios estandarizados (Vo, 2022).

El desempeño es definido como las actividades o comportamiento del personal que son cruciales para lograr los objetivos organizacionales. Es relevante señalar que el rendimiento puede variar desde exitoso hasta deficiente, dependiendo de las características individuales que se reflejan en la capacidad de respuesta y comportamiento del personal (Pedraza et al., 2010, p. 5).

Evaluar el rendimiento del personal se fundamenta en el perfil del puesto, lo que permite con facilidad decidir sobre promociones y compensaciones para el personal (Febres, 2020). Implica examinar las evaluaciones sobre el desempeño laboral, observar como el colaborador ejecuta sus funciones y el nivel de la satisfacción que logra el cumplimiento de las funciones para el individuo. Además, proporciona retroalimentación sobre la ejecución de las tareas para permitir ajustes en comportamientos que no contribuyan al logro de los objetivos empresariales (Alles, 2006, p. 26).

Una buena gestión tiene que tener tipos de evaluación del rendimiento como las Escalas gráficas que evalúa el rendimiento del personal mediante componentes que han sido definidos y clasificados de antemano (Núñez, 2023). Para esto se

emplea un cuestionario de doble entrada, que se componen por las filas y las columnas, las primeras contienen los factores a evaluar, mientras que las segundas se plasman los niveles de rendimiento. Estas variables, seleccionados previamente, establecen las cualidades que se pretenden evaluar para cada individuo (Chiavenato, 2009, p. 253).

Los Incidente crítico que considera tanto las fortalezas como las debilidades en el rendimiento laboral, considerando circunstancias peculiares que se registran. En este proceso, el superior y el empleado debaten sobre posturas negativos y positivos se situaciones experimentadas. La principal ventaja es que el jefe puede tener una visión completa del comportamiento del empleado durante un período específico, mientras que la desventaja radica en que no permite comparaciones directas entre colegas (Dessler, 2015, p. 263).

El Incentivo, una recompensa, ya sea de tipo material o emocional, es un incentivo que motiva a las personas a unirse y contribuir a una organización con su energía, recursos personales, tiempo, entre otros. Brindar recompensas constituye un elemento fundamental para motivar e inspirar a los empleados, especialmente cuando los objetivos son logrados en la organización y se satisfacen las metas individuales. En este contexto, los procedimientos para administrar recompensas tienen una importancia destacada dentro de los procesos administrativos (Chiavenato, 2009, p. 278).

La gestión del talento humano es crucial en cualquier empresa, ya que humaniza la organización. Es fundamental reconocer que son las personas las que desarrollan y ejecutan estrategias que benefician los servicios y bienes ofrecidos por la organización. Ellas supervisan la calidad, comercializan los productos, administran los recursos financieros y establecen las estrategias y objetivos corporativos. Sin un personal competente, una organización no puede lograr sus objetivos. El rol del director de recursos humanos es esencial para facilitar y la mejora que existe entre sus empleados y la empresa (Vallejo, 2016, p. 21).

La teoría neoclásica de la GTH se fundamenta en el concepto de que los recursos humanos son un elemento clave en el éxito organizacional. Esta perspectiva reconoce la importancia de comprender y aprovechar el potencial de cada individuo dentro de una organización para lograr los objetivos y metas establecidos (Drucker,

1967). Autores como Peter Drucker han destacado la relevancia de una GTH, enfatizando la necesidad de desarrollar y motivar a los empleados para maximizar su contribución al éxito de la organización. Drucker aborda cómo el humano no solamente contrata y supervisa empleados, sino que también se centra en cultivar un entorno de trabajo en el que los individuos puedan conseguir desarrollar su potencial e influir en el logro de objetivos organizacionales (Castro, 2017).

La motivación, es el grupo de causas que logran impulsar a los individuos a realizar una acción de determinada forma. El comportamiento de un personal motivado se caracteriza por ser enérgico, orientado y constante (Santrock, 2002, p. 432).

También se describe la motivación como el cimiento que impulsa el progreso de actividades que el individuo considera importantes y donde es un participante activo (Alhammadi, 2023). El término motivación según su etimología se origina del latín *motus*. Se trata de lo que estimula a alguien para realizar una acción. De este modo, la motivación puede ser descrita como el proceso en el cual una persona fija una meta, emplea los recursos necesarios y promueve un comportamiento particular con el fin de alcanzar dicha meta (Mansur, 2021).

Según Herzberg (1959), la motivación se origina en la búsqueda constante de satisfacer óptimamente ciertas necesidades que influyen en la satisfacción laboral. Subrayaba la importancia entre el trabajo y el individuo, señalando que la actitud que una persona adopta hacia su puesto puede ser crucial para su éxito. Herzberg desarrolló una teoría de dos factores que explica cómo ciertos elementos del entorno laboral pueden generar satisfacción o insatisfacción.

La **teoría de los dos factores de Herzberg (1959)** ofrece una fuente informativa para comprender la motivación intrínseca y extrínseca en el trabajo. Según esta teoría, los factores motivacionales, como el trabajo interesante, el reconocimiento y el crecimiento profesional, son los que realmente impulsan la satisfacción laboral y el rendimiento. Estos factores están relacionados con la motivación intrínseca, ya que provienen del interior del individuo y no dependen necesariamente de recompensas externas.

Por otro lado, la higiene encierra factores como las condiciones laborales que se ofrecen, el salario y la política de la organización, están asociados con la

motivación extrínseca y tienen más impacto en la insatisfacción cuando están ausentes que en la motivación cuando están presentes (Baltazar, 2022). La teoría de Herzberg respalda la idea de que la motivación intrínseca es fundamental para la satisfacción laboral y el rendimiento sostenible, mientras que la motivación extrínseca puede influir en la insatisfacción o el descontento si no se satisfacen adecuadamente (Castro, 2017).

La teoría de la motivación laboral aborda dos enfoques fundamentales: la motivación extrínseca y la motivación intrínseca. La primera, también conocida como motivación de higiene, se centra en los aspectos externos que rodean al individuo y su influencia en el desempeño laboral. Esta modalidad involucra estímulos, reconocimientos e incentivos que son efectivos cuando son atractivos para el individuo y están relacionados con las recompensas que puede obtener de la institución (Castro, 2017; Chiavenato, 2007). Este tipo de motivación está impulsado por la expectativa de recibir recompensas externas, como dinero, reconocimiento, elogios, o evitar castigos; puede ser efectiva en el corto plazo para incentivar ciertos comportamientos, pero no siempre resulta en un compromiso duradero, ya que está ligada a la presencia continua de recompensas externas (Yusuf, 2021).

Por otro lado, la motivación intrínseca es fundamental para mantener la persistencia en el entorno laboral. Cuando una persona está motivada intrínsecamente, percibe sus actividades laborales no solo como un medio para alcanzar un fin, sino como un fin en sí mismas. En este sentido, la tarea que realiza y el objetivo que persigue se fusionan de manera armoniosa, haciendo que la actividad en sí misma sea satisfactoria (Fishbach, 2022). La motivación laboral implica el compromiso de un individuo de aplicar y mantener el esfuerzo para alcanzar los objetivos de una organización. Refleja el grado de motivación de una persona para contribuir al éxito organizacional. En el contexto de la atención sanitaria, los recursos humanos son fundamentales, ya que la eficacia y la calidad de la prestación de la atención sanitaria dependen en gran medida de la dedicación y la competencia de la fuerza laboral. (Tegegne et al, 2024).

Las Dimensiones de Motivación son:

Motivación extrínseca: Se refiere a que los individuos realizan sus actividades por la satisfacción de simplemente cumplirlas (Naranjo y Pereira 2009) Se

señala que el compromiso con las tareas académicas se incrementa cuando las personas tienen la posibilidad de elegir y asumir responsabilidades personales en su propio proceso de aprendizaje. Esto implica establecer metas, planificar cómo lograrlas y supervisar su progreso de manera activa.

La **motivación intrínseca** surge cuando un individuo muestra un genuino interés por su trabajo, demostrando una constante búsqueda de superación y determinación para alcanzar sus objetivos. Este tipo de motivación proviene del interior de la persona, es decir, es auto impulsada. La motivación intrínseca se basa en los recursos internos de uno mismo que lo guían hacia el logro de sus metas establecidas, capacitándolo para planificar y perseverar hasta alcanzarlas.

La **motivación trascendental** se fundamenta en las creencias, valores y principios personales. Elementos como la amistad, la solidaridad y el servicio son los que impulsan esta disposición orientada hacia el bienestar de los demás (Maslow, 1991). Se ha mencionado previamente la influencia de esta motivación altruista, que surge de la necesidad de actuar en beneficio de los demás. Cuando se percibe que alguien actúa por razones que van más allá de su interés personal y provoca respuestas positivas en los demás, se reconoce que esa persona posee una profunda inclinación hacia motivaciones trascendentales. Aunque este tipo de motivación humana se menciona menos frecuentemente en el contexto empresarial.

Hipótesis general, Existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024; mientras que los **Hipótesis específicas** son, a) Existe una relación significativa entre la relación del proceso de incorporación con la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024, b) Existe relación significativa entre la capacitación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024, c) Existe relación significativa entre la evaluación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024, d) Existe relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024.

II. METODOLOGIA

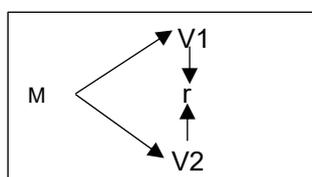
El estudio será de **tipo** básico debido a que según Hernández et al (2014) estima ampliar los conocimientos científicos de un campo ya existente específico sobre algunas conductas o fenómenos por medio de la observación (p. 31). El **enfoque** fue cuantitativo debido a que, para corroborar la hipótesis mediante análisis estadísticos y mediciones numéricas, con la intención de identificar patrones de conducta y comprobar hipótesis. (Hernández et al., 2014, p. 4).

El **diseño** de esta investigación fue no experimental, debido a que no se intervino o altero las variables; la investigación se considera transversal porque se realizando un análisis puntual en ese período de tiempo, por tal motivo la investigación fue transversal porque las variables se estudiaron en un momento específico, los instrumentos deberán ser aplicados para la recolección de datos (Arispe et al., 2020).

En cuanto al alcance de la investigación es correlacional simple, porque cuando se tienen dos variables para investigar, el objetivo es describirlas y evaluar cómo una variable afecta a la otra, según Hernández et al. (2014) se realizaron sin alterar intencionalmente las variables, observando los fenómenos en su entorno natural y recopilando los datos en un único momento, en un enfoque transversal (pág. 128). El esquema utilizado es el siguiente:

Figura 1

Diseño del estudio



Donde

M: Muestra

V1: Gestión del talento humano

r: relación

V2: Motivación laboral

La **variable gestión del talento humano** se define como la acción que promueve la colaboración efectiva entre colaboradores, superiores y miembros, con el objetivo de que cada individuo se sienta plenamente identificado con la empresa.

Esto se logra mediante relaciones positivas que fomentan la comunicación y la participación entre ellos (Martín, 2015).

Se ha medido mediante un instrumento que evalúa las 4 dimensiones; proceso de incorporación, capacitación, evaluación del desempeño e incentivos, con escala de 1-5 (Ver anexo 1)

Mientras que la **variable motivación laboral** se describe como la fuerza que impulsa altos niveles de entusiasmo para alcanzar los objetivos organizacionales, adaptados a la satisfacción de necesidades individuales específicas. Según Chiavenato (2014) la motivación surge de la interacción entre su entorno y la persona. Esta interacción se ve influenciada por las circunstancias en las que se encuentra la persona y cómo las percibe, lo que determinará si se siente motivada o no. Según Herzberg (1959), existen dos tipos de diversos aspectos que se vinculan a la condición de trabajo y las interacciones personales.

La variable se ha medido utilizando el instrumento de motivación laboral desarrollado por Valdiviezo (2019), que consta de 25 ítems. Estos ítems están distribuidos en tres dimensiones: motivación intrínseca (9 ítems), motivación extrínseca (8 ítems) y motivación trascendental (8 ítems). Las respuestas se valoraron mediante una escala Likert de tres niveles: (1) en desacuerdo, (2) medianamente de acuerdo y (3) de acuerdo (ver anexo 1).

La **población** fue los trabajadores del establecimiento de salud del Policlínico Azángaro, siendo un total de 46 trabajadores. Es un estudio censal en este enfoque porque se incluye a toda la población objetivo en el estudio. La población considerada fue el personal del establecimiento de salud de Azángaro, que suman un total de 46 trabajadores, lo que convierte este estudio en un censo completo (Arias et al., 2022).

La técnica e instrumento de recolección de datos son encuestas y como instrumento dos cuestionarios; uno de gestión del talento humano diseñado por Sigvas (2021), basado en la teoría de Chiavenato (2009) con 17 ítems que está organizado en cuatro áreas principales: el proceso de integración que cuenta con 03 elementos, capacitación con 03 elementos, evaluación del rendimiento con 04 elementos e incentivos que cuenta con 07 elementos. Cada una de estas áreas cuenta con dos elementos, resultando en tres niveles de respuesta que van desde malo hasta bueno. El instrumento, valorado mediante una escala Likert de cinco

opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). El instrumento fue elaborado en 2021. Fue validado por tres expertos y se calculó su fiabilidad mediante el juicio de expertos del autor, obteniendo una confiabilidad de 0.814 (Sigwas, 2021, p. 17).

Para el presente estudio fue validado mediante el juicio de expertos (03) con grados de doctor (01) y maestros (02), quienes lo han categorizado como aplicable. Además, se evaluó su fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que se aplicó a una muestra piloto de 15 profesionales de la salud, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.856 (ver anexo 4).

El instrumento de motivación laboral, desarrollado por Valdiviezo (2019), se compone de tres dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Para validar este instrumento, el autor contó con la evaluación de tres expertos, todos con grado de maestría, quienes confirmaron su validez mediante juicio de expertos. La confiabilidad se calculó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, aplicado a una muestra piloto de 20 trabajadores, y los resultados arrojaron un coeficiente de 0.976, clasificándolo como altamente confiable (Valdiviezo, 2019, p. 19).

Para utilizar este instrumento, se calculó su validez a través del juicio de expertos (un doctor y dos maestros), quienes lo categorizaron como aplicable (ver anexo 3). La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto realizada a 15 trabajadores de salud de otro centro asistencial, tras lo cual se calculó el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.835 para la motivación (ver anexo 4).

El método de análisis de datos, se inició con la recolección de datos a través del instrumento, las encuestas fueron distribuidas y completadas por los sujetos de estudio, lo que aseguró la obtención directa y específica de datos necesarios para la investigación. Una vez recopilados, los datos fueron organizados creando una base de datos en Excel. Lo cual incluyó la correcta clasificación de las variables, preparando así el conjunto de datos para análisis posteriores, luego se revisó cada respuesta para corregir errores, manejar valores faltantes y garantizar la coherencia en el formato de los datos. Este paso es crucial para lograr la integridad de la data , siendo fundamental para evitar sesgos en el análisis, luego se asignaron códigos a las variables, facilitando así el manejo y análisis de los datos en las fases siguientes.

Luego, se realizó el análisis de los datos usando dos métodos principales: el análisis descriptivo en el que se agruparon las variables con la finalidad de obtener frecuencias y porcentajes se presentaron en figuras y tablas, estos cálculos permitieron describir y resumir las características principales de los trabajadores, y fue fundamental para obtener una visión general de la información recopilada y observar patrones iniciales en los datos.

Para el análisis inferencial, se usó el software estadístico SPSS-26. Para lo cual se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk con la cual se determina la normalidad de los datos, siendo especialmente adecuada para muestras pequeñas. Los resultados mostraron una significancia menor a 0.000, indicando que los datos no seguían una distribución normal o gaussiana (ver anexo 7). Debido a esta falta de normalidad, se decidió usar la prueba de correlación de Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Esta prueba permitió medir la dirección y fuerza de la relación entre las variables sin asumir una distribución normal de los datos.

El análisis inferencial validó las hipótesis del estudio, identificó patrones de comportamiento y comprobó teorías sobre cómo la GTH impacta en la ML. Este método proporcionó una comprensión más detallada de las interacciones entre las variables analizadas.

Los aspectos éticos fueron fundamentales y se respetaron rigurosamente en esta investigación, siguiendo el Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Se garantizó el principio de autonomía, asegurando el respeto absoluto a la decisión de los participantes de proporcionar su consentimiento informado, sin que esta decisión fuera influenciada por el autor. La participación en la investigación fue una elección exclusiva de los participantes.

Además, se cumplió con el principio de no maleficencia, evitando que la investigación causara daño a la organización o a sus trabajadores. También se respetó la autoría de los investigadores cuyas ideas y teorías se utilizaron en el estudio, citándolos adecuadamente según el formato APA, séptima edición.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Características de la población de estudio

Tipo de personal	Masculino		Femenino		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Médicos	3	18.8%	2	6.7%	5	10.9%
Enfermeras	2	12.5%	10	33.3%	12	26.1%
Obstetras	1	6.3%	4	13.3%	5	10.9%
Químicos	3	18.8%	1	3.3%	4	8.7%
Técnicos Enfermería	1	6.3%	7	23.3%	8	17.4%
Administrativos	2	12.5%	3	10.0%	5	10.9%
Nutricionista	0	0.0%	2	6.7%	2	4.3%
Tecnólogos médicos	1	6.3%	1	3.3%	2	4.3%
Laborista	1	6.3%	0	0.0%	1	2.2%
Terapia física	1	6.3%	0	0.0%	1	2.2%
Conductores	2	12.5%	0	0.0%	2	4.3%
Total	16	100.0%	30	100.0%	46	100.0%
Grupo etario			fi		%	
menos de 30			9		20%	
30 a 40 años			11		24%	
40 a 49 años			7		15%	
50 a 59 años			9		20%	
60 a 69 años			7		15%	
70 a más años			3		7%	
Total			46		100%	

En La tabla se observa un total de 46 encuestados, de los cuales 16 son masculinos y 30 son femeninos. Entre los grupos de personal, las enfermeras representan el mayor porcentaje del total femenino con un 33.3%, seguidas por técnicos de enfermería con un 23.3%. En cuanto al personal masculino, los médicos y los químicos son los grupos más numerosos, cada uno representando el 18.8% del total masculino. Respecto la edad la mayoría de la población tiene entre 30 y 40 años, representando el 24% del total. Le siguen los grupos de menos de 30 años y de 50 a 59 años, ambos con un 20%. Los grupos de 40 a 49 años y de 60 a 69 años tienen cada uno un 15%, mientras que el grupo de 70 años y más representa el 7% del total.

Tabla 2*Gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	Inadecuado	2	4,3
	Regular	22	47,8
	Adecuado	22	47,8
	Total	46	100,0

La gestión del talento humano en un Policlínico se distribuye de manera equilibrada entre los niveles regular y adecuado, representando el 47,8% de las percepciones de los trabajadores. Mientras que solo un 4,3% la considera como inadecuada.

Tabla 3*Dimensiones de la gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Proceso de incorporación	Inadecuado	0	0,0
	Regular	4	8,7
	Adecuado	42	91,3
Capacitación	Inadecuado	5	10,9
	Regular	20	43,5
	Adecuado	21	45,7
Evaluación del desempeño	Inadecuado	3	6,5
	Regular	19	41,3
	Adecuado	24	52,2
Incentivos	Inadecuado	13	28,3
	Regular	19	41,3
	Adecuado	14	30,4

Para las dimensiones, en cuanto al proceso de incorporación, el 91,3% de los trabajadores considera que es adecuado, mientras que para el 8,7% es regular y ninguno lo encuentra inadecuado.

En términos de capacitación, el 45,7% de los trabajadores la considera adecuada, mientras que para el 43,5% es regular, y el 10,9% la percibe como inadecuada.

Para la evaluación del desempeño, el 52,2% de los trabajadores la considera Adecuada, el 41,3% la ve como Regular y el 6,5% la percibe como Inadecuada.

Respecto a los incentivos, el 30,4% de los trabajadores los considera Adecuados, el 41,3% los ve como Regulares y el 28,3% los encuentra Inadecuados. Esto indica una percepción menos favorable en comparación con otras dimensiones,

sugiriendo que los incentivos son un área crítica que requiere atención y mejora para aumentar la satisfacción y motivación laboral.

Tabla 4

Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Bajo	0	0
	Regular	10	21,7
	Alto	36	78,3
	Total	46	100,0

La motivación laboral es alta, representando el 78.3% del total de percepciones. Por otro lado, el nivel de motivación laboral considerado regular es del 21.7%. No se reporta ninguna percepción de motivación laboral baja en la población estudiada. Esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen altos niveles de motivación en su trabajo dentro del contexto analizado.

Tabla 5

Dimensiones de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación intrínseca	Bajo	0	0
	Regular	8	17,4
	Alto	38	82,6
Motivación extrínseca	Bajo	1	2,2
	Regular	16	34,8
	Alto	29	63,0
Motivación trascendente	Bajo	0	0
	Regular	10	21,7
	Alto	36	78,3

Para las dimensiones de la motivación laboral, se puede interpretar que la motivación intrínseca es predominantemente alta entre los trabajadores, representando el 82.6% de las percepciones, mientras que un 17.4% la considera regular. En cuanto a la motivación extrínseca, el 63.0% la evalúa como alta, seguido por un 34.8% que la percibe como regular, y solo un 2.2% la ve como baja. Finalmente, la motivación trascendente muestra que el 78.3% de los trabajadores la considera alta, mientras que un 21.7% la evalúa como regular. Esto sugiere que la mayoría de los empleados muestran altos niveles de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente en el contexto de su trabajo.

Tabla 6*Gestión del talento humano y Motivación laboral*

Gestión del talento humano		Motivación laboral	
		Regular	Alto
Inadecuado	Recuento	2	0
	% dentro de gestión del talento humano	100,0%	0,0%
Regular	Recuento	7	15
	% dentro de gestión del talento humano	31,8%	68,2%
Adecuado	Recuento	1	21
	% dentro de gestión del talento humano	4,5%	95,5%
Total	Recuento	10	36
	% dentro de gestión del talento humano	21,7%	78,3%

Los datos muestran una relación clara entre la GTH y la ML del personal en el Policlínico Azángaro. Cuando la gestión del talento humano es percibida como inadecuada, el 100% del personal reporta una motivación laboral regular, sin ningún reporte de alta motivación, lo que resalta el impacto negativo de una gestión deficiente. En contraste, entre aquellos que consideran adecuada la gestión del talento humano, el 95.5% experimenta una motivación alta, y solo el 4.5% reporta una motivación regular.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024

H0: No existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024

Regla de decisión

Si H_0 es > 0.05 entonces se acepta

Si H_0 es < 0.05 entonces se rechaza

Tabla 7

Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral

			Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Los resultados indican que existe una relación entre la GTH y la ML (sig. 0.000 < 0.05). Esta relación es positiva y moderada, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.652. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la relación del proceso de incorporación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro 2024

H0: No existe relación significativa entre la relación del proceso de incorporación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro 2024

Regla de decisión

Si H_0 es > 0.05 entonces se acepta

Si H_0 es < 0.05 entonces se rechaza

Tabla 8

Relación entre el proceso de incorporación y motivación laboral

		Motivación	Proceso de
		laboral	incorporación
Rho de spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000 ,342*
		Sig. (bilateral)	. ,020
		N	46 46
	Proceso de incorporación	Coefficiente de correlación	,342* 1,000
	Sig. (bilateral)	,020 .	
	N	46 46	

Los resultados muestran una relación significativa entre el proceso de incorporación y la ML en el Policlínico Azángaro en 2024 (sig. 0.020 < 0.05). Esta relación es positiva y de baja intensidad, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.342. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la capacitación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

H0: No existe relación significativa entre la capacitación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

Regla de decisión

Si H_0 es > 0.05 entonces se acepta

Si H_0 es < 0.05 entonces se rechaza

Tabla 9

Relación entre la capacitación y la motivación laboral

			Motivación laboral	Capacitación
Rho de spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	46	46
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	46	46

Los resultados indican una relación significativa entre la capacitación y la ML en el Policlínico Azángaro en 2024 (sig. $0.006 < 0.05$). Esta relación es positiva y de baja intensidad, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.400. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

H0: No existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

Regla de decisión

Si H_0 es > 0.05 entonces se acepta

Si H_0 es < 0.05 entonces se rechaza

Tabla 10

Relación entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral

			Motivación laboral	Evaluación del desempeño
Rho de spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000

Los resultados muestran una relación significativa entre la evaluación del desempeño y la ML en el Policlínico Azángaro en 2024 (sig. 0.000 < 0.05). Esta relación es positiva y de intensidad moderada, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.529. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

H0: No existe relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024

Regla de decisión

Si H_0 es > 0.05 entonces se acepta

Si H_0 es < 0.05 entonces se rechaza

Tabla 11

Relación entre los incentivos y la motivación laboral

			Motivación laboral	Incentivos
Rho de spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Incentivos	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Los resultados muestran una relación significativa entre los incentivos y la ML en el Policlínico Azángaro en 2024 (sig. 0.000 < 0.05). Esta relación es positiva y de intensidad moderada, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.608. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se basó en un estudio que involucró a 46 trabajadores del Policlínico Azángaro, compuesto por diversas áreas del personal médico y administrativo. La mayoría del personal es del sexo femenino y los años de experiencia laboral varían, proporcionando una muestra diversa y representativa para el análisis de la GTH y ML.

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal en el Policlínico Azángaro en 2024. Los resultados confirmaron que existe una relación significativa entre ambas variables, con un p-valor de 0.000, menor a 0.05, lo que valida la hipótesis del estudio. La relación es directa y moderada, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.652, lo que indica que una mejor GTH está asociada con una mayor motivación entre los trabajadores del Policlínico Azángaro. Estos hallazgos son coherentes con los resultados de Araujo-Rosero et al. (2021), quienes señalaron que una sólida GTH es crucial para fomentar un ambiente seguro y una alta motivación laboral. Asimismo, Ruiz (2023) concluyó que la motivación laboral es esencial para el desempeño del personal en el sector salud.

Teóricamente, este resultado se fundamenta en las aportaciones de Chiavenato (2011) y otros autores sobre la GTH, quienes sostienen que las prácticas efectivas en la gestión de recursos humanos son cruciales para aumentar la motivación y el compromiso de los empleados (Ogbonnaya & Aryee, 2021). La relación significativa y positiva hallada en este estudio valida esta teoría y sugiere que el Policlínico Azángaro debería continuar fortaleciendo sus prácticas de GTH. Al hacerlo, no solo se mantendrá la motivación laboral de su personal, sino que también se incrementará, contribuyendo así a un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio. Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en una gestión estratégica GTH como una vía para alcanzar las metas organizacionales y mejorar el desempeño del personal.

La gestión del talento humano (GTH) es considerada adecuada en el 47,8 % de los casos y regular en una proporción similar. Este resultado está condicionado por la dinámica del jefe del establecimiento, quien promueve una organización inclusiva, concertada y dialogante con todos los miembros del equipo de trabajo,

demostrando empatía ante las diversas situaciones de vida y familiares de los empleados. Sin embargo, se observa cierta duda con respecto al trabajo realizado por el líder del equipo en la categoría de regular, posiblemente debido a la falta de familiaridad de los trabajadores con la evaluación de su liderazgo, lo que lleva a muchos a mostrarse indecisos.

Por otro lado, la ML es alta en el 78,3 % de los casos y regular en el 21,7 %. Esta alta motivación se evidencia en el compromiso que los empleados demuestran con las actividades y el logro de metas planteadas por la institución, así como en su contribución al equipo de trabajo. El estudio también revela que cuando la GTH es considerada regular, la motivación aún es alta, mientras que cuando la GTH es adecuada, la motivación aumenta al 95,5 %. Esto sugiere que cuando los trabajadores perciben una GTH efectiva y una política institucional que se preocupa por su bienestar, se sienten más motivados y realizan sus actividades con mayor empeño.

Coincidiendo con Araujo-Rosero et al. (2021), quienes destacaron la importancia de una GTH sólida en el entorno hospitalario para fomentar la seguridad y la motivación del personal, y con Jaramillo et al. (2020), que subrayaron la relevancia de estrategias directivas para mejorar el liderazgo y la motivación en el personal de salud. Damarasri y Ahman (2021) resaltan que la gestión del talento y la motivación laboral tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados. Este estudio concluye que mejorar la gestión del talento y proporcionar un entorno motivador no solo optimiza el rendimiento de los empleados, sino que también es crucial para el éxito general de la organización

Una limitante significativa del estudio fue la dificultad que tuvieron los trabajadores para contestar los cuestionarios, ya que muchos no se veían completamente reflejados en las afirmaciones presentadas y optaron por marcar la opción de "regular", lo que afectó la precisión de las respuestas. Para abordar esta limitación, sería más adecuado considerar la implementación de entrevistas a profundidad, que permitirían explorar las percepciones y experiencias de los empleados de manera más detallada y personalizada. Este enfoque cualitativo, complementado con grupos focales y observaciones directas, ofrecería información más específica, capturando matices y contextos que los cuestionarios estructurados pueden pasar por alto.

Para el objetivo específico 1, determinar la relación del proceso de incorporación y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024. Los resultados prueban que si existe esta relación ($p=0.020$, Rho de Spearman= 0.342), la cual es directa y baja, indicando que un proceso de incorporación bien gestionado está asociado con una mayor ML, por lo cual se acepta la hipótesis de estudio, un proceso de incorporación adecuado está asociado con una ML alta en el 78.6% de los casos, mientras que un proceso de incorporación regular está asociado con una motivación alta en el 75.0% de los casos. Esto sugiere que un proceso de incorporación adecuado mejora significativamente la motivación laboral. Este hallazgo es consistente con las conclusiones de Jaramillo et al. (2020), quienes destacaron la importancia de una GTH en el área de enfermería para mejorar la motivación y el rendimiento.

Estos resultados son coherentes con estudios previos, como el de Bautista (2023), quien encontró que una adecuada incorporación inicial del personal está fuertemente vinculada a niveles más altos de motivación y desempeño laboral. Chiavenato (2009) describe la GTH como el conjunto de normativas y actividades necesarias para gestionar roles administrativos o gerenciales relacionados con individuos o recursos, incluyendo procedimientos de reclutamiento, selección, formación, recompensas y evaluación del rendimiento. Talledo (2007) añade que la GTH debe basarse en principios auténticamente humanos, reconociendo la importancia de tratar a los empleados de manera justa y respetuosa.

Para el objetivo específico 2, que busca determinar la relación entre la capacitación y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro en 2024, los resultados obtenidos demuestran que esta relación efectivamente existe. Con un p -valor de 0.006 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.400, se indica que la relación es directa y moderada. Esto significa que una mejor capacitación está asociada con una mayor ML, lo que lleva a aceptar la hipótesis del estudio. Además, se encontró que una capacitación adecuada está relacionada con una alta ML en el 81.0% de los casos, mientras que una capacitación regular se asocia con una alta motivación en el 70.0% de los casos. Estos resultados subrayan la capacitación como un factor crucial para mantener altos niveles de ML.

Estos hallazgos están en consonancia con estudios previos, como los de Bautista et al. (2021) y Crisóstomo (2019), quienes destacaron la importancia de una capacitación continua y efectiva para mejorar la motivación y el desempeño laboral. De manera similar, Damarasri y Ahman (2020) encontraron en su estudio que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento de los empleados, y que una adecuada gestión del talento combinada con una motivación fuerte resulta en un mejor desempeño laboral. Asimismo, Guerrero (2024) encontraron que la capacitación constante y bien estructurada es esencial para asegurar que el personal esté motivado y capacitado para cumplir con los estándares de desempeño.

Una capacitación adecuada no solo incrementa las competencias y habilidades de los empleados, sino que también influye significativamente en su ML. Esto indica que el Policlínico Azángaro debería continuar invirtiendo en programas de capacitación bien estructurados y continuos para mantener altos niveles de motivación entre su personal. De esta manera, no solo se mejorará el rendimiento individual y colectivo, sino que también se contribuirá a alcanzar los objetivos institucionales y a crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Para el objetivo específico 3, que consiste en determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro en 2024, los resultados del estudio confirman esta relación. Con un p-valor de 0.001 y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.529, se indica una relación directa y moderada. Esto significa que una evaluación del desempeño adecuada y constructiva está asociada con una mayor ML, validando así la hipótesis del estudio. Los datos muestran que una evaluación del desempeño adecuada está relacionada con una alta ML en el 87.5% de los casos, mientras que una evaluación regular está asociada con una alta motivación en el 78.9% de los casos. Por otro lado, una evaluación inadecuada está vinculada al 100% con una ML regular.

Estos hallazgos destacan la importancia de implementar evaluaciones del desempeño que sean estructuradas y justas para mantener alta la ML. Damarasri y Ahman (2020) también destacaron la influencia significativa que tiene la ML en el rendimiento de los empleados, lo que sugiere que una gestión adecuada de las evaluaciones de desempeño puede ser un factor crucial para mejorar la motivación del personal. Crisóstomo (2022) también encontró que una evaluación del desempeño

bien estructurada y justa es esencial para mantener alta la motivación. Asimismo, Jaramillo (2021) sugirió que la frecuencia y la calidad de las evaluaciones del desempeño son determinantes clave en la ML, respaldando los hallazgos de este estudio.

Para el objetivo específico 4, determinar la relación de los incentivos y la motivación laboral del personal del policlínico Azángaro, 2024. Los resultados prueban que si existe esta relación ($p=0.001$, Rho de Spearman= 0.608), la cual es directa y moderada, indicando que la implementación adecuada de incentivos está asociada con una mayor ML, por lo cual se acepta la hipótesis de estudio, además los resultados indican que los incentivos adecuados están asociados con una ML alta en el 92.9% de los casos, mientras que todos los empleados con incentivos regulares tienen una motivación alta. Por otro lado, los incentivos inadecuados están asociados en un 69.2% con una ML regular y en un 30.8% con una motivación alta.

Estos hallazgos destacan la importancia de los incentivos adecuados para mantener alta la ML, coincidiendo con los resultados de Ognio (2019) y Guerrero y Callao (2021), quienes destacaron la importancia de los incentivos en la GTH para mejorar la satisfacción y la ML. Estos resultados son similares a los del estudio de Damarasri y Ahman (2020), quienes encontraron que la motivación laboral influye significativamente en el rendimiento de los empleados, sugiriendo que los incentivos bien estructurados son cruciales para mantener altos niveles de motivación. Además, los hallazgos están alineados con las recomendaciones de Jaramillo et al. (2020), que subrayan la necesidad de incentivos no solo financieros sino también de reconocimiento y oportunidades de desarrollo.

Una limitación significativa del estudio fue la dificultad para obtener respuestas precisas de los trabajadores debido a su baja motivación para participar, lo que pudo haber sesgado los resultados por datos incompletos o inexactos. Además, la capacidad de los empleados para evaluar objetivamente sus carencias fue limitada, sugiriendo una autopercepción distorsionada de sus habilidades y necesidades. Para abordar estas limitaciones, se recomienda implementar métodos de evaluación más directos y estructurados, como listas de cotejo, que proporcionen una medida más objetiva de las competencias y áreas de mejora. Asimismo, evaluaciones por supervisores y compañeros pueden complementar la autoevaluación, ofreciendo una

perspectiva más completa. Fomentar un ambiente de confianza y motivación, donde los trabajadores se sientan incentivados a participar activamente, también es crucial.

El estudio confirma tanto la hipótesis general como las específicas, demostrando que una adecuada GTH, junto con procesos efectivos de incorporación, capacitación, evaluación y sistemas de incentivos, está significativamente relacionada con una alta ML en el personal del Policlínico Azángaro. Los resultados revelan que una GTH bien estructurada y empática contribuye a crear un ambiente laboral positivo, lo cual se refleja en una mayor motivación y compromiso de los empleados. Una incorporación meticulosa y acogedora, capacitación continua, evaluación justa y constructiva del desempeño, y sistemas de incentivos efectivos son cruciales para mantener alta la motivación. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la GTH en el sector salud para mejorar la motivación y el desempeño laboral, beneficiando tanto a los empleados como a las instituciones de salud al mejorar la calidad del servicio y la eficiencia operativa.

Reconocer la importancia de la gestión del talento humano en el sector salud y su manejo adecuado puede ser un instrumento clave para alcanzar metas y logros institucionales. La implementación de una efectiva GTH permitiría gestionar adecuadamente los recursos económicos, generando ventajas en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Esto significa que a medida que mejora la gestión del talento humano, aumenta la motivación de los trabajadores del Policlínico Azángaro. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Existe una relación significativa entre el proceso de incorporación y la motivación laboral. Esta relación es directa y baja (Rho de Spearman = 0.342, $p = 0.020$); es decir cuando existe un mayor proceso de incorporación la motivación laboral es mayor.

Tercera: Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación laboral. Esta relación es directa y moderada (Rho de Spearman = 0.400, $p = 0.006$),

Cuarta: Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral. Esta relación es directa y moderada (Rho de Spearman = 0.529, $p < 0.001$) si se realiza las diferentes evaluaciones metódicamente, con criterios precisos de calificación reconociendo en forma integral el desarrollo de los criterios a evaluar.

Quinta: Existe una relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral. Esta relación es directa y moderada (Rho de Spearman = 0.608, $p < 0.001$), porque el esfuerzo que realizan los profesionales se reconoce con la entrega de documentos resolutivos que se agrega a la hoja de vida laboral de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Que la administración de personal del coordine con la unidad de capacitación para que se promuevan programas de capacitación trimestral, donde se fortalezca el conocimiento, la importancia y el desarrollo del talento humano.

Segundo: El director recomiende al Jefe de Recursos Humanos de la Red fortalecer el proceso de convocatoria e incorporación de personal mediante la información clara y veras de inducción para la integración de nuevos trabajadores y ofrecerle seguridad respecto al proceso de selección de personal.

Tercera: Dirigido al director del Policlínico para que gestione presupuesto para programas de capacitación continua que aborden la importancia de las habilidades blandas, adaptadas a las necesidades específicas de los empleados y las metas institucionales en salud.

Cuarta: Se recomienda al director y administrador del Policlínico realizar la evaluación del desempeño laboral equitativamente y que se reconozca el esfuerzo meritorio del trabajador con un reconocimiento resolutivo para su legajo personal.

Quinta: La dirección proponga un sistema de incentivos que incluya recompensas tanto financieras como no financieras, asegurando que sean equitativos de acuerdo a las normas institucionales; y que estos incentivos sean comparativos con otros establecimientos de salud para identificar cuáles son más efectivos en aumentar la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alhammadi, E. M., & Romle, A. R. (2023). The impact of talent management practices on employee performance: Leadership competencies as a mediator. *International Journal of Professional Business Review*, 8(11), e03499. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i11.3499>
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: Evaluación 360°* (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Angulo, O. (2022). Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del COVID-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3516-3529. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2481
- Araujo-Rosero, O. L. (2021). A systematic review: Adverse events and human talent management in the Latin American hospital context. *Universidad y Salud*, 23(3), supl.1, 351-365. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arispe, A., Yangali, V., Guerrero, B., Lozada, R., & Guerrero, A. (2020). *La investigación científica: Una aproximación a los estudios de posgrado*. Guayaquil: UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Ayala, D. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en un centro de salud, Lima – 2022*. Universidad César Vallejo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95609>
- Baltazar-Gómez, D., Rosas-González, E., García-Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bautista, L., et al. (2021). *Diagnóstico de la gestión del área de talento humano del Hospital Universitario San José de Popayán* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/11206>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castro, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8520>
- Ccosi, G. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un Hospital Público de Apurímac 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74923>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8ª ed.). México, D.F: McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (2ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.). México, D.F: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill. <https://www.sbs.com.pe/comportamiento-organizacional-3ed-9781456256616.html>
- Coleman, J. (2023). Healthcare turnover rates [2023 update]. *DailyPay*. <https://www.dailypay.com/resource-center/blog/employee-turnover-rates-in-the-healthcare-industry/>
- Crisóstomo, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de*

- Huacho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884>
- Damarasri, B., & Ahman, E. (2020). Talent Management and Work Motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 490–498. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- Dessler, G. (2015). *A framework for human resource management* (7^a ed.). México: <https://www.mypearsonshop.com.mx/colombia/Inicio/a-framework-for-human-resource-management-ie-7ed-dessler-co-ebook>
- Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive*. Harper & Row. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1827272>
- Febres-Ramos, R., & Mercado-Rey, M. (2020). Patient satisfaction and quality of care of the internal medicine service of Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 397-403. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i3.3123>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. *RAE*, 62(5), e2021-0356. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220505>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5^a ed.). España: Pearson-Prentice Hall. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion de recursos humanos.PDF](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion%20de%20recursos%20humanos.PDF)
- Guerrero, A., & Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de salud COVID-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Harrop, C. (2023). Even medical groups that improved support staff hiring still struggle post-Great Resignation. *MGMA*. <https://www.mgma.com/mgma-stat/even-medical-groups-that-improved-support-staff-hiring-struggle>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp->

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work%2C-by-F.-Herzberg%2C-B.-Mausner-Giroux/3cab41d8d98959b5ebcc9f4536f1406c0c42d78d)

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc. Citado en McGregor, D. *El Lado Humano de la Empresa* (Cap. 4). <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work%2C-by-F.-Herzberg%2C-B.-Mausner-Giroux/3cab41d8d98959b5ebcc9f4536f1406c0c42d78d>

Jaramillo, M., Quinchía, D., & Sotter, J. de J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería* [Tesis de especialización, Universidad CES]. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>

Mansur, W., Aryaija-Karemani, A., Martineau, T., Namakula, J., Mubiri, P., Ssengooba, F., & Raven, J. (2022). Management of human resources for health in health districts in Uganda: A decision space analysis. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(2), 770-789. <https://doi.org/10.1002/hpm.3359>

Martín, A. (2015). Talent Management: Preparing a ready agile workforce. *International Journal of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 2(3), 112-116. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352646715001088>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad* (3ª ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Ministerio de Salud (2022). *Compendio Estadístico: Información de Recursos Humanos del Sector Salud Perú 2013-2021*. Lima, Perú. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5883.pdf>

Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas. (2021). *Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011-2021*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>

Murillo-Peña, J., Mendoza-Arana, P. J., Rojas-Mezarina, L. R., Huamán-Angulo, L. A., Peralta Quispe, F., Riega-López, P. A., Chilca Alva, M. L., Silva Valencia, J., Ugarte Taboada, C. M., Loayza Altamirano, J. C., Pérez Lázaro, W., Moscoso Porras, M., Cabana Peceros, A., & Escobar Agreda, S. A. (2021). Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de

- COVID-19 en el Perú, abril - agosto 2020. *Anales de la Facultad de Medicina*, 82(1). <https://doi.org/10.15381/anales.v82i1.20822>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nigenda, G., Ruiz, J. A., & CENDEX. (2010). *Formación, empleo y regulación de los recursos humanos para la salud* (1ª ed.). México: Instituto Nacional de Salud Pública.
https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/planificacion_r_hus_gnigenda.pdf
- Núñez, E. (2023). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2022 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/9503>
- Ogbonnaya, C., & Aryee, S. (2021). HRM Practices, Employee Well-Being, and Organizational Performance. Handbook Series in Occupational. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-3-030-24936-6_17-1
- Ognio, T. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39348>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Recursos humanos para la salud*. Ginebra, Suiza. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_15-sp.pdf
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Robbins, J., & McAlearney, A. S. (2020). Toward a high-performance management system in health care, Part 5: How high-performance work practices facilitate speaking up in health care organizations. *Health Care Management Review*, 45(4), 278-289. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30585855/>
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la*

- Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. McGraw Hill Interamericana.
<https://doi.org/10.5377/dialogos.v1i1.16331>
- Sharifi, M., Nasabi, N. S., Davarani, E. R., & Bastani, P. (2022). Health human resources challenges during COVID-19 pandemic; evidence of a qualitative study in a developing country. *PLOS ONE*, 17(1), e0262887.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262887>
- Siguas, J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72371>
- Tegegne, E., Deml, Y. A., Yirdaw, G., & Bewket, Y. (2024). Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. *Scientific Reports*, 14(1).
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-52409-5>
- Tessema, M. T., Tesfom, G., Faircloth, M. A., Tesfagiorgis, M., & Teckle, P. (2022). The great resignation: Causes, consequences, and creative HR management strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), 161–178. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101011>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 16(3), 268-285.
<https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Valdiviezo, E. (2019). *Análisis de la motivación y las competencias laborales en los colaboradores del Banco de la Nación - Agencia de Catacaos*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49148>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Instituto de Investigaciones. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wang, Z., He, H., Liu, X., Wei, H., Feng, Q., & Wei, B. (2023). Health resource allocation in Western China from 2014 to 2018. *Archives of Public Health*, 81(1), 1-30. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36814309/>
- Yunus, M., lis, E. Y., Adam, M., & Sofyan, H. (2020, april 1). Does motivation mediate the effects of employee staff empowerment, talent, working environment, and career development on staff performance? *EBSCO*. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aqcd%3A7%3A15980727/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aqcd%3A142283267&cr=c>
- Yusuf, M. (2021). The effects of the intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Alwi assegaf Palembang. *MBIA*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Martín, 2015)	La variable será medida mediante un cuestionario de 17 preguntas con 4 dimensiones que consiste en la incorporación, la capacitación del personal, la evaluación y los incentivos.	Proceso de Incorporación	Necesidad del personal de la institución	Escala Likert 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.
				Funciones del personal de la institución	
			Capacitación	Capacitación por medio de talleres y recursos	
				Seguimiento y monitoreo del personal	
			Evaluación del desempeño	Evaluación de equipos	
				Evaluación de toma de decisiones	
			Incentivos	Desempeño personal	
				Promoción laboral	

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	fuerzas y necesidades multifacéticas que proporcionan la energía para un individuo para realizar una tarea en particular (Chiavenato, 2014)	La variable será medida mediante un cuestionario de 18 preguntas con 3 dimensiones y factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que influyen en el comportamiento de las personas en su centro laboral.	Intrínseca	Deseos y expectativas	Escala Likert 1= En desacuerdo 2= Medianamente de acuerdo 3= De acuerdo
				Decisiones personales responsables	
			Extrínseca	Estímulo al trabajo destacado	
				Sanciones a que haya lugar	
			Trascendente	Asertividad y empatía	
				Interacción con sus compañeros (as) de trabajo.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

ESCALA DE VALORACIÓN:

1=Totalmente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4=De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo.

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión: Incorporación					
1	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.					
2	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeño.					
3	La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal.					
	Dimensión: Capacitación					
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
5	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).					
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.					
	Dimensión: Evaluación del desempeño					
7	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.					
8	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo.					
10	Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.					
11	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.					

12	Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.					
	Dimensión: Incentivos					
13	Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.					
14	Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo					
15	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.					
16	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.					
17	Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos.					

Instrumento de motivación laboral

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

ESCALA DE VALORACIÓN:

1= En desacuerdo

2 = Medianamente de acuerdo

3 = De acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3
	Dimensión: Motivación intrínseca			
1	Me considero una persona exitosa			
2	Soy optimista y confío que alcanzaré tarde o temprano mis metas			
3	Me siento motivado para cumplir cabalmente mi trabajo			
4	Me gustaría tener más ánimo y energía para realizar adecuadamente mis funciones			
5	Asumo responsablemente los desafíos relacionados con el trabajo que realizo			
6	En el policlínico tengo libertad para decidir la mejor forma de realizar mi trabajo.			
7	Muchas veces me falta tiempo para cumplir con mi trabajo			
8	Relaciono las posibilidades de mejoramiento que me brinda el policlínico con mi plan de vida			
9	Cuando ingresé a trabajar al policlínico me adapté rápidamente con mis nuevos compañeros (as)			
	Dimensión: Motivación extrínseca			
10	He recibido incentivos y/o reconocimientos, durante los dos últimos años que vengo laborando en el policlínico			
11	El sueldo que percibo responde a mi esfuerzo y trabajo realizado			
12	La motivación que me brinda el policlínico favorece mi desempeño laboral			
13	El policlínico se interesa siempre por mi capacitación y mejora			
14	Conozco ampliamente el reglamento interno del policlínico			
15	Durante el tiempo que vengo trabajando en el policlínico no me han sancionado.			
16	Soy consciente que debo trabajar bien para asegurar mi permanencia en el policlínico			
17	La gestión del personal (horarios, permisos, reconocimientos, sanciones, etc.) no me parece adecuada			
	Dimensión: Motivación trascendente			
18	La comunicación asertiva con mi jefe es buena y me ayuda a optimizar mi trabajo			

19	En el policlínico tengo oportunidad de hacer propuestas de mejora			
20	En el policlínico no me consultan para la toma de decisiones			
21	Los jefes evidencian actitud empática con todos los trabajadores			
22	En el policlínico percibo que existe un ambiente de amistad entre compañeros (as) de trabajo.			
23	Me siento orgulloso (a) de pertenecer al policlínico y a mi equipo de trabajo.			
24	Procuro llevarme bien con todos mis compañeros (as)			
25	Considero a mis compañeros (as) de trabajo, como amigos y no como rivales			

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Julio César Choque Vargas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión del talento humano y Motivación Laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
JOSE ARTURO VELASQUEZ HERRERA
D.N.I 01344847



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azangaro, Juliaca 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el Instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azangaro, Juliaca 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Es la acción que promueve la colaboración efectiva entre colaboradores, superiores y miembros con el objetivo de que cada individuo se sienta identificado con la empresa y se logra mediante relaciones positivas que fomentan la comunicación y la participación entre ellos (Martin ,2015).

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
Proceso de Incorporación	Necesidad del personal de la institución	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.	/	/	/	/	
	Funciones del personal de la institución	Funciones del personal de la institución	/	/	/	/	
		La distribución del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal	/	/	/	/	
Capacitación	Capacitación por medio de talleres y recursos	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	/	/	/	/	
	Seguimiento y monitoreo del personal	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	/	/	/	/	
Evaluación del desempeño	Evaluación de equipos	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	/	/	/	/	
	Evaluación de toma de decisiones	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	/	/	/	/	
		Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo.	/	/	/	/	
		Los resultados de la evaluación del personal, son socializados para la toma de decisiones.	/	/	/	/	
		Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	/	/	/	/	
		Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.	/	/	/	/	
Incentivos	Desempeño personal	Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	/	/	/	/	
		Por el buen desempeño laboral regularmente reconocen su trabajo	/	/	/	/	
		Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con el reconocimiento que le brindan.	/	/	/	/	
		Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento.	/	/	/	/	
		Por su buen desempeño laboral está de acuerdo con sus incentivos.	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Definición de la variable: Según Chiavenato (2014) la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Intrinseca	Deséos y expectativas	Me considero una persona exitosa	/	/	/	/	
		Soy optimista y confío que alcanzaré tarde o temprano mis metas	/	/	/	/	
		Me siento motivado para cumplir cabalmente mi trabajo	/	/	/	/	
		Me gustaría tener más ánimo y energía para realizar adecuadamente mis funciones	/	/	/	/	
		Asumo responsablemente los desafíos relacionados con el trabajo que realizo	/	/	/	/	
		En el policlínico tengo libertad para decidir la mejor forma de realizar mi trabajo.	/	/	/	/	
		Muchas veces me falta tiempo para cumplir con mi trabajo	/	/	/	/	
		Relaciono las posibilidades de mejoramiento que me brinda el policlínico con mi plan de vida	/	/	/	/	
		Cuando ingresé a trabajar al policlínico me adapté rápidamente con mis nuevos compañeros (as)	/	/	/	/	
	Decisiones personales responsables			/	/	0	/



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Extrínseca	Estímulo al trabajo destacado	He recibido incentivos y/o reconocimientos, durante los dos últimos años que vengo laborando en el policlínico	/	/	/	/	
		El sueldo que percibo responde a mi esfuerzo y trabajo realizado	/	/	/	/	
		La motivación que me brinda el policlínico favorece mi desempeño laboral	/	/	/	/	
		El policlínico se interesa siempre por mi capacitación y mejora	/	/	/	/	
		Conozco ampliamente el reglamento interno del policlínico	/	/	/	/	
		Durante el tiempo que vengo trabajando en el policlínico no me han sancionado.	/	/	/	/	
		Soy consciente que debo trabajar bien para asegurar mi permanencia en el policlínico	/	/	/	/	
		La gestión del personal (horarios, permisos, reconocimientos, sanciones, etc.) no me parece adecuada	/	/	/	/	
Trascendente		La comunicación asertiva con mi jefe es buena y me ayuda a optimizar mi trabajo	/	/	/	/	
		En el policlínico tengo oportunidad de hacer propuestas de mejora	/	/	/	/	
		En el policlínico no me consultan para la toma de decisiones	/	/	/	/	
		Los jefes evidencian actitud empática con todos los trabajadores	/	/	/	/	
		Me siento orgulloso (a) de pertenecer al policlínico y a mi equipo de trabajo.	/	/	/	/	
		Procuró llevarme bien con todos mis compañeros (as)	/	/	/	/	
		Considero a mis compañeros (as) de trabajo, como amigos y no como rivales	/	/	/	/	
	Asertividad y empatía	/	/	/	/		
	Interacción con sus compañeros de trabajo	/	/	/	/		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Extraer y construir datos de la población que se quiere estudiar.
Nombres y apellidos del experto	Julio Cesar Vargas Choque
Documento de identidad	01332923
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctor en contabilidad y administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional del Altiplano
Cargo	Director de Escuela de la Facultad de Ciencias Contables – Docente Principal
Número telefónico	991717132
Firma	 CPC. Julio C. Choque Vargas MAT 1184
Fecha	04 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Motivación Laboral
Objetivo del instrumento	Extraer y construir datos de la población que se quiere estudiar.
Nombres y apellidos del experto	Julio Cesar Vargas Choque
Documento de identidad	01332923
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en contabilidad y administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional del Altiplano
Cargo	Director de Escuela de la Facultad de Ciencias Contables – Docente Principal
Número telefónico	991717132
Firma	 Julio E. Choque Vargas MAT 1184
Fecha	04 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tabla 1

Validez del Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Nombre del Experto	Grado Académico	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Categoría
Julio Cesar Vargas Choque	Dr	Si	Si	Si	Si	Si


CPC. Julio C. Choque Vargas
MAT 1184

Tabla 2

Validez del Cuestionario de Motivación Laboral

Nombre del Experto	Grado Académico	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Categoría
Julio Cesar Vargas Choque	Dr	Si	Si	Si	Si	Si


CPC. Julio C. Choque Vargas
MAT 1184

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad para el instrumento de Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,873	17

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,490	4,222	4,778	,556	1,132	,036	17

Confiabilidad para el instrumento de motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,835	,843	25

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,467	4,222	4,667	,444	1,105	,023	25

Validez del cuestionario de gestión del talento humano

Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Doctor	Aplicable
Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Magister	Aplicable
Mg. Jose Urquiza Ordinola	Magister	Aplicable

Validez del cuestionario de motivación laboral

Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
Mg. Jorge Edmundo Gallardo Zapata	Magister	Aplicable
Mg. Juan Francisco Rivera Cabrera	Magister	Aplicable
Mg. Dhelsy Guisell Sisniegas Hernández	Magister	Aplicable

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado (1)

Título de la investigación: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024

Investigador: Velásquez Herrera, José Arturo

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024, cuyo objetivo es determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro el 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Policlínico Azángaro.

Impacto del problema de la investigación.

Los personales de salud del Policlínico Azángaro presentan una inadecuada capacitación en la gestión del recurso humano con carencias en motivación personal, interrelación personal, de organización del trabajado adecuado, falta de reconocimiento de sus funciones en el trabajo, falta de apoyo y/o desinterés para su fortalecimiento en la gestiona del talento personal y profesional y es un factor que desmotiva a los trabajadores con efectos en el rendimiento laboral diario y/o desmotivación.

La falta de motivación del personal es un factor determinante para el logro de objetivos laborales, institucionales, cumplimiento de metas y es un factor importante para el logro de objetivos planteados en la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de la institución Policlínico Azángaro. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 el Investigador (a) (es) Velásquez Herrera, José Arturo email: JVELASQUEZHE75@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesús email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Gregorio Corbujal Anaya

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 06 - junio - 2024

Consentimiento Informado (2)

Título de la investigación: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024

Investigador: Velásquez Herrera, José Arturo

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Policlínico Azángaro 2024, cuyo objetivo es determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal del Policlínico Azángaro el 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Policlínico Azángaro.

Impacto del problema de la investigación.

Los personales de salud del Policlínico Azángaro presentan una inadecuada capacitación en la gestión del recurso humano con carencias en motivación personal, interrelación personal, de organización del trabajado adecuado, falta de reconocimiento de sus funciones en el trabajo, falta de apoyo y/o desinterés para su fortalecimiento en la gestiona del talento personal y profesional y es un factor que desmotiva a los trabajadores con efectos en el rendimiento laboral diario y/o desmotivación.

La falta de motivación del personal es un factor determinante para el logro de objetivos laborales, institucionales, cumplimiento de metas y es un factor importante para el logro de objetivos planteados en la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de la institución Policlínico Azángaro. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 el Investigador (a) (es) Velásquez Herrera, José Arturo email: JVELASQUEZHE75@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesús email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nury Helena Pastora Sampedro

Firma: 

Fecha y hora: 12 - JUN 10 - 2024

Anexo 7. Análisis complementario

Prueba de normalidad

Se realiza la prueba de normalidad con la cual se determina si los datos analizados son paramétricos o no paramétricos

H0: Los datos tienen distribución normal

$P > 0.05$

H1: los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk ya que la muestra utilizada en la investigación es menor a 50 encuestados

Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,959	46	,108
Motivación intrínseca	,881	46	,000
Motivación extrínseca	,962	46	,138
Motivación trascendente	,842	46	,000
MOTIVACIÓN LABORAL	,938	46	,016

Se observa que el valor de significancia es 0 el cual es menor a 0.05 por lo tanto se evidencia que los datos no tienen una distribución normal, por ello se utilizará el estadístico de Rho de Spearman.

Proceso de incorporación y Motivación laboral

		Motivación laboral		Total	
		Regular	Alto		
		Recuento	1	3	4
Proceso de incorporación	Regular	% dentro de Proceso de incorporación	25,0%	75,0%	100,0%
	Recuento		9	33	42
	Adecuado	% dentro de Proceso de incorporación	21,4%	78,6%	100,0%
	Recuento		10	36	46
Total	% dentro de Proceso de incorporación		21,7%	78,3%	100,0%

Capacitación y Motivación laboral

		Motivación laboral		Total	
		Regular	Alto		
Capacitación	Inadecuado	Recuento	0	5	5
		% dentro de Capacitación	0,0%	100,0%	100,0%
	Regular	Recuento	6	14	20
		% dentro de Capacitación	30,0%	70,0%	100,0%
	Adecuado	Recuento	4	17	21
		% dentro de Capacitación	19,0%	81,0%	100,0%
Total	Recuento	10	36	46	
	% dentro de Capacitación	21,7%	78,3%	100,0%	

Evaluación del desempeño y Motivación laboral

		Motivación laboral		Total	
		Regular	Alto		
		Recuento	3	0	3
Evaluación del desempeño	Inadecuado	% dentro de Evaluación del desempeño	100,0%	0,0%	100,0%
		Recuento	4	15	19
	Regular	% dentro de Evaluación del desempeño	21,1%	78,9%	100,0%
		Recuento	3	21	24
	Adecuado	% dentro de Evaluación del desempeño	12,5%	87,5%	100,0%
		Recuento	10	36	46
Total	% dentro de Evaluación del desempeño	21,7%	78,3%	100,0%	
	Recuento				

Incentivos y Motivación laboral

		Motivación laboral		Total	
		Regular	Alto		
Incentivos	Inadecuado	Recuento	9	4	13
		% dentro de Incentivos	69,2%	30,8%	100,0%
	Regular	Recuento	0	19	19
		% dentro de Incentivos	0,0%	100,0%	100,0%
	Adecuado	Recuento	1	13	14
		% dentro de Incentivos	7,1%	92,9%	100,0%
Total	Recuento	10	36	46	
	% dentro de Incentivos	21,7%	78,3%	100,0%	

Anexo 8. autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las
Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo, JESÚS RUELAS ZAIRA, identificado con DNI N° 01327667, en mi calidad de Jefe (e) de la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia de la Red Asistencial Juliaca del Seguro Social de Salud – EsSalud, con RUC N° 20131257750, Ubicado en la Av. José Santos Chocano S/N de la Urb. La Capilla de la ciudad de Juliaca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Señor JOSÉ ARTURO VELÁSQUEZ HERRERA, identificado con DNI N° 01324847 del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Salud, para que utilice la siguiente Información de la empresa: Realizar un cuestionario al personal del Policlínico Azángaro de la Red Asistencial Juliaca – EsSalud, para evaluar la gestión del Talento Humano y Motivación Laboral; con la finalidad de que puede desarrollar su TESIS para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, para tal efecto se indica/autoriza:

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

Juliaca, 17 de mayo de 2024


Lic. JESÚS RUELAS ZAIRA
JEFE (E) UNIDAD DE CAPACITACIÓN
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
RED ASISTENCIAL JULIACA - ESSALUD

C.c. Arch.
JRZ/UCID
NIT: 1598-2024-15

www.essalud.gob.pe

RED ASISTENCIAL JULIACA
Av. José Santos Chocano S/N
Urb. La Capilla, Juliaca - Puno - Perú
Tel: 327326 / 322990



Anexo 9. Otras evidencias

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02 02 Versión : 06 Fecha : 01 04 2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Azángaro, 20 de abril de 2024

Señor (a):
Jesus Ruelas Zaira

**JEFATURA UNIDAD DE CAPACITACIÓN
RED ASISTENCIAL JULIACA - ESSALUD**

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo(a), y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudio.

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 cuyo título se menciona a continuación:

**".GESTION DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
DEL POLICLINICO AZANGARO 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,


Jose Arturo Velasquez Herrera
Nombre de estudiante y firma
DNI N.º 01344847

1598-2024-15



Recibido el.
22 ABR 2024