

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD
DE JULIACA 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORES

Br. Calapuja Quispe, Iván Neftalí
<https://orcid.org/0000-0002-2143-927X>
Br. Muñoz Burgos, Yoselin Mabel
<https://orcid.org/0000-0002-0591-0527>

ASESORA

Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth
<https://orcid.org/0000-0002-4859-3509>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Patricia Ibeth Tirado Bocanegra con DNI N°40055776, como asesora del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024”, desarrollada por el egresado Iván Neftalí Calapuja Quispe con DNI N°71920250 y la egresada Yoselin Mabel Muñoz Burgos con DNI N°71452938, del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Patricia Ibeth Tirado Bocanegra

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien me ha guiado en cada paso de este camino, iluminando mi mente y dándome el valor necesario para seguir adelante.

A mis padres Severo Calapuja y Luzmila Quispe, por su amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo y dedicación. Sin su apoyo, este sueño no habría sido posible.

A mis amigos, compañeros de lucha en esta travesía académica, por su compañía, palabras de aliento y momentos de alegría que hicieron más llevaderas las horas de estudio.

Br. Calapuja Quispe Iván Neftalí

Este trabajo se lo dedico de manera especial a Dios, a mis padres que en el transcurso de mi vida me supieron inculcar valores, confiar en mi persona y en mis deseos de superación.

Agradezco a mi esposo e hijos que han sido mi apoyo y el motivo para poder seguir cumpliendo cada meta propuesta.

Br. Muñoz Burgos Yoselin Mabel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y a la Escuela de Posgrado, por el valioso conocimiento impartido a lo largo de este tiempo de estudio y formación, contribuyendo significativamente a mi desarrollo profesional como también a nuestra apreciada asesora por los conocimientos necesarios para lograr terminar nuestro proyecto en esta búsqueda de tan anhelada meta.

Al Jefe de Recursos de la Clínica de la Ciudad de Juliaca, por su constante apoyo y predisposición para facilitar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que hicieron posible esta investigación.

Al personal administrativo de la Clínica de la Ciudad de Juliaca, por su tiempo, disposición y colaboración al responder los instrumentos planteados, contribuyendo de manera invaluable a la recopilación de información para desarrollar la investigación.

Los Autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Iván Neftalí Calapuja Quispe con DNI N°71920250 y Yoselin Mabel Muñoz Burgos con DNI N°71452938 , egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024”, en el cuál consta de un total de 64 páginas, en las que incluye 08 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Iván Neftalí Calapuja Quispe
DNI N°71920250



Yoselin Mabel Muñoz Burgos
DNI N°71452938

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1 Enfoque, tipo	24
2.2 Diseño de investigación	24
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	25
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	41
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	41
ANEXO 2: Ficha técnica	44
ANEXO 3: Operacionalización de variables	46
ANEXO 4: Carta de presentación.....	47
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	48
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	49
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	54
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	55
ANEXO 9: Reporte Turnitin	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número de trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca	25
Tabla 2: Validez de expertos de los cuestionarios	25
Tabla 3: Coeficiente Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables	27
Tabla 4: Coeficiente se relaciona entre la gestión de talento humano y la calidad de vida laboral	27
Tabla 5: Coeficiente de la relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la dimensión carga laboral	28
Tabla 6: Coeficiente de la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo.....	29
Tabla 7: Coeficiente de la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna	30
Tabla 8: Confiabilidad de las variables.....	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica en la ciudad de Juliaca durante el año 2024. Para lograrlo, se llevó a cabo un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, en el que se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: la escala de gestión del talento humano y el cuestionario de calidad de vida laboral. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la clínica. Los resultados obtenidos a través del procesamiento de datos con el programa estadístico SPSS versión 26 revelaron una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral ($Rho = 0.559$, $p = 0.001$). Este hallazgo indica que una mejora en la gestión del talento humano se asocia con una mejora en la calidad de vida laboral de los trabajadores, aunque la relación no es extremadamente fuerte. Esto sugiere que las prácticas efectivas de gestión del talento humano tienen un impacto favorable en la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados. Se concluye que la gestión del talento humano juega un rol crucial en la mejora de la calidad de vida laboral. Las estrategias y prácticas implementadas en la gestión del talento humano, como la capacitación, el desarrollo profesional y el reconocimiento, contribuyen positivamente al bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión del talento humano, calidad de vida laboral, clínica.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the quality of work life in workers of a clinic in the city of Juliaca during the year 2024. To achieve this, a descriptive quantitative study was carried out. -correlational, in which two data collection instruments were used: the human talent management scale and the quality of work life questionnaire. The sample was made up of 100 clinic workers. The results obtained through data processing with the SPSS version 26 statistical program revealed a moderate positive correlation between human talent management and quality of work life ($Rho = 0.559$, $p = 0.001$). This finding indicates that an improvement in human talent management is associated with an improvement in the quality of work life of workers, although the relationship is not extremely strong. This suggests that effective human talent management practices have a favorable impact on employees' perceived quality of work life. It is concluded that human talent management plays a crucial role in improving the quality of work life. The strategies and practices implemented in human talent management, such as training, professional development and recognition, contribute positively to the well-being and satisfaction of workers.

Keywords: Human talent management, quality of work life, clinic.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización a nivel mundial impulsa a todas las instituciones a buscar métodos y estrategias para mejorar el rendimiento de sus empleados. En el ámbito de la gestión del talento humano, esto implica considerar las necesidades y metas individuales de los trabajadores. Siguiendo la perspectiva de Chiavenato (2020) es importante recordar que el personal es un colaborador esencial y, como tal, sus singularidades personales deben ser tenidas en cuenta. Además, estos empleados desempeñan un papel fundamental como impulsores de la organización, contribuyendo a su competitividad y, en última instancia, a su éxito. Es evidente que esta dinámica está influenciada por una amplia gama de factores, incluyendo aspectos económicos, sociales, culturales, legales, políticos e incluso ambientales, todos los cuales interactúan y contribuyen a este fenómeno.

Además Alarcon & Astuñague (2019) mencionan sobre el propósito fundamental de la salud ocupacional es la creación y promoción de lugares de trabajo seguros y saludables. Para lograr este objetivo, es contar esencial con el respaldo y el compromiso de la alta dirección de la organización, ya que esto se convierte en un factor clave para el éxito de los programas de salud y seguridad en el trabajo. La integración de los objetivos de salud y seguridad en la estrategia global de la organización es esencial para garantizar que se mantenga un ambiente laboral seguro y saludable. Según Crisóstomo (2019) la gestión de recursos humanos se percibe como un componente crucial en el cual reside el triunfo o el fracaso de una organización.

También Cortez (2023) menciona que la gestión del talento humano a nivel del Perú es importante. En donde existe mayor tasa de trabajadores informales, porque es complejo realizar gestiones en base al talento humano. El INEI explica según un reporte de empleo del trimestre de agosto, septiembre a octubre, son 7 millones 614 mil personas, que significa el 68,2% del total de ocupados informales en el área urbana donde existe una falta de acceso a una serie de servicios y derechos que los trabajadores tienen. Según el reporte, el 87,3% de los trabajadores no cuentan con seguridad social y trabajan en unidades de producción no registradas, todo ello sucede en empresas pequeñas.

La cuestión del rendimiento laboral eficaz y eficiente de los trabajadores es un tema de gran interés en todas las esferas, ya sea a nivel internacional, nacional o local. Esto impulsa a las instituciones educativas a explorar este tema, como una estrategia de valoración. Flores (2021).

La capacitación del personal es uno de los pilares fundamentales de la gestión de recursos humanos y está directamente relacionada con calidad de vida laboral. En este contexto,

se presume que la gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral deben avanzar de manera conjunta para alcanzar los objetivos establecidos por la institución u organización, lo que a su vez contribuye al desarrollo de las habilidades de los empleados.

Es esencial destacar que en nuestro país y en la región de Puno, en particular, en cualquier empresa u organización, se debe considerar al personal como un recurso talentoso. Por lo tanto, es crucial mejorar sus capacidades y competencias a fin de permitir que puedan ofrecer su mejor desempeño en el trabajo, al tiempo que experimentan satisfacción en sus roles laborales.

Menciona Silva (2020) que la calidad de vida laboral se relaciona directamente con el bienestar de los empleados en el contexto de su vida profesional. Se trata de un enfoque que implica la evaluación y aprecio de la vida dentro de las organizaciones, con el propósito de buscar el desarrollo y el bienestar de los trabajadores sin que esto afecta negativamente la eficiencia de la organización en sí. Se ha observado y demostrado que proporcionar un entorno de trabajo que promueva una buena calidad de vida tiene un impacto positivo en el compromiso y la motivación de los empleados, lo que a su vez conduce a un desempeño laboral que supera las expectativas.

Según Farro & Nauca (2022) los líderes de la organización desempeñan un papel fundamental en este proceso, ya que interactúan de manera directa con sus equipos de trabajo en el día a día. Por lo tanto, es esencial contar con el compromiso activo de los líderes para mantener y optimizar la calidad de vida de los participantes, colocándolo como un objetivo prioritario.

La clínica americana de Juliaca fue fundada en 1922, por el Dr. Theron Jhonston, Medico Adventista Misionero, natural de Estados Unidos, comenzó a trabajar como médico en Platería, luego se trasladó a Puno, posteriormente viendo la necesidad de la población y el lugar estratégico, se trasladó a esta ciudad de Juliaca en octubre de 1922, alquiló una casa y creó un pequeño dispensario de salud que en poco tiempo llegó a ser la clínica americana de Juliaca, primera en el departamento de puno. Es allí donde inicia las labores asistenciales como un apostolado sirviendo a la población del altiplano. Esta Institución de salud es la primera Clínica Adventista establecida en el país y segunda en Sudamérica, con la sagrada misión de impartir sanidad, esperanza y amor a los más necesitados conforme lo hizo nuestro Señor Jesucristo.

En nuestra región, los líderes administrativos no suelen apreciar plenamente el valor del capital humano. A esto se le añadirán otros elementos que tienen un impacto significativo en la efectividad laboral. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación se centra en examinar minuciosamente la conexión entre la administración de recursos humanos y calidad de vida

laboral de los trabajadores de la Clínica Americana de Juliaca.

Dentro de este contexto, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo mejorar la eficacia en calidad de vida laboral, promover el bienestar de los empleados y establecer una comunicación clara sobre las responsabilidades laborales. Dentro de ello nace la problemática:

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024?

La justificación de esta investigación tiene una significativa relevancia teórica en el campo de gestión del talento humano y calidad de vida laboral. Esta relación es un tema de interés continuo debido a su influencia en la productividad, el bienestar de los empleados y la eficiencia organizativa. Y como ambas proporcionan una base teórica sólida para el desarrollo de estrategias y prácticas efectivas en el entorno laboral.

La investigación en esta área contribuye a la construcción y mejora de teorías relacionadas con la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Además, ayuda a identificar factores críticos que afectan la calidad de vida de los trabajadores, permitiendo a las organizaciones diseñar intervenciones más efectivas para promover un entorno de trabajo saludable y productivo.

La relevancia social de esta investigación radica en su impacto en la vida cotidiana de los trabajadores y en la sociedad en general. La mayoría de las personas pasan una parte significativa de sus vidas en el trabajo, por lo que la calidad de vida laboral es un componente esencial del bienestar general. Cuando se mejora la calidad de vida en el trabajo, se promueve la salud mental y física de los empleados, se reduce el estrés laboral y se fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

La investigación sobre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral puede guiar la formación y el desarrollo de profesionales en recursos humanos y psicología laboral. Los futuros líderes y gerentes pueden aprender cómo aplicar mejores prácticas para promover un entorno de trabajo saludable, esta investigación puede incorporarse en cursos de gestión de recursos humanos, gestión estratégica y destacar la importancia de la ética, proporcionando a los estudiantes una comprensión sólida de cómo la gestión del talento influye en el desempeño organizacional.

Por lo tanto, esta investigación es importante porque permitirá identificar las causas y consecuencias de la situación problemática, analizar las prácticas de gestión del talento humano que se aplican en la clínica, proponer estrategias y soluciones para optimizar la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los trabajadores y, finalmente, contribuir al conocimiento en el campo de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el

sector de la salud.

Objetivo general:

Determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024

Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Se han encontrado los siguientes estudios relacionados con ambas variables en el contexto internacional.

Huaraca (2023) el objetivo de esta investigación es desarrollar un análisis de los estudios sobre la gestión del talento humano como un principio estratégico en las organizaciones debido al valor diferencial que los trabajadores aportan en un entorno globalizado y competitivo. La metodología se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo, el resultado principal es que el modelo de gestión estratégica del talento es el más estudiado, destacándose la importancia de la rotación, la retención y una visión basada en recursos estratégicos a largo plazo. Además, se concluye que todos los modelos revisados enfocan gestión del talento humano como una estrategia clave para mejorar la competitividad interna y externa de las organizaciones.

A nivel nacional, Salinas & Siancas (2021) tuvo como objetivo examinar cómo la gestión del talento humano influye en la calidad de vida laboral de sus empleados. Se empleó

una metodología de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a 50 colaboradores, y los datos recolectados a través de un cuestionario fueron analizados con el software SPSS versión 25. Los resultados evidenciaron una relación positiva significativa entre las dos variables: el 100% de los empleados evaluaron su calidad de vida laboral como "buena", con un 44.8% en nivel "alto" y un 55.2% en nivel "excelente", mientras que el 87.5% percibieron una gestión del talento humano en un nivel "muy alto". En conclusión, una gestión efectiva del talento humano se asocia directamente con una mejora en la calidad de vida laboral, lo cual fortalece el compromiso de los empleados hacia los objetivos de la empresa y promueve un ambiente laboral productivo y orientado al servicio de calidad.

Bravo (2022) investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa retail en Chorrillos, Lima, durante 2022. El estudio, de enfoque correlacional y diseño no experimental transversal, incluyó una muestra de 30 asesores seleccionados de manera no probabilística, de una población de 100 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios: uno sobre gestión del talento humano (26 ítems) y otro sobre desempeño laboral (18 ítems), analizados mediante el sistema SPSS. Los resultados revelaron una fuerte correlación entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de 0,878 y un nivel de error del 0,05, confirmando la hipótesis de que la adecuada gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral. En conclusión, una correcta planificación y administración del talento humano es esencial para mejorar el rendimiento de los empleados en las empresas.

El estudio de Giron, Kerkich y Ramos (2022) tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Junín (DREJ). Se aplicó una metodología cuantitativa con un enfoque científico, bajo un diseño no experimental y de corte transeccional, de tipo básica y nivel descriptivo-correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas validadas por expertos, aplicadas a 38 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación directa significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral, con un valor de $Rho = 0.728$, lo que evidencia una fuerte relación positiva entre ambas variables.

En el ámbito local Puno, Paucar (2022) en la presente investigación, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año 2022. La metodología del estudio adoptó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, con un diseño no experimental transversal. Se encontró en los resultados una correlación positiva considerable entre la gestión

del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.835 y un valor de significancia de 0.000, inferior al nivel de 0.05. Se concluye que una adecuada gestión del talento humano en las dimensiones de admisión, organización, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas está relacionada con un desempeño laboral positivo.

Laura (2021) investigó la relación entre la gestión del talento humano y la selección de personal en los trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca durante el año 2021. Utilizando una metodología básica de tipo correlacional con un diseño no experimental-transversal, se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 40 administradores, seleccionados de un total de 49 mediante muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios enfocados en la gestión del talento humano y la selección de personal. Los resultados mostraron que los procedimientos de evaluación favorecen el desarrollo de recursos humanos y mejoran la elección de personal al alinearse con el perfil requerido para cada puesto, confirmando una relación significativa entre la gestión del talento humano y la selección de personal. Este hallazgo sugiere que una gestión del talento humano eficaz contribuye de manera considerable a la selección de candidatos adecuados para los puestos de trabajo.

Bases teóricas científicas o marco conceptual:

Gestión del talento humano

En el campo de la administración general, varios autores y teóricos han hecho menciones importantes sobre la gestión del talento humano como parte integral de la administración eficaz de una organización. A continuación, menciono algunos de estos autores:

Peter Drucker es considerado uno de los padres de la administración moderna. En su libro “La práctica de la administración” y otros escritos, enfatizó la importancia de las personas en las organizaciones y argumentó que la gestión efectiva del talento humano es esencial para el éxito empresarial. A la misma vez Douglas McGregor es conocido por su teoría X e Y sobre la motivación y la gestión de los empleados. Su trabajo destacó la importancia de una gestión que valore y desarrolle el potencial de los empleados. Manso (2022) añade como Frederick Herzberg desarrolló la teoría de la motivación-higiene, que identifica factores motivadores y factores de insatisfacción en el trabajo. Sus ideas han influido en la forma en que las organizaciones abordan la gestión del talento humano.

Espinoza (2020) argumenta que las personas son un recurso valioso y que las organizaciones exitosas se centran en la gestión del talento humano como parte integral de su estrategia. Al mismo tiempo Bendezú (2020) ha abordado la importancia de la innovación y la

capacidad de aprendizaje en las organizaciones. Reconocen que el talento humano desempeña un papel clave en la capacidad de una empresa para innovar y adaptarse.

Ramírez (2023) es conocido por sus contribuciones a la teoría del liderazgo. Argumentó que el liderazgo efectivo es esencial para la gestión exitosa del talento humano y el desarrollo de líderes dentro de las organizaciones. Martínez (2020) hace mención a Michael Porter por sus contribuciones a la estrategia empresarial, Porter también ha enfatizado la calidad de los recursos humanos en la creación de ventajas competitivas sostenibles.

Jelina & Quincho (2022) aborda a Gary Becker por su trabajo en economía, como ha influido en la gestión del talento humano al introducir el concepto de "capital humano", que destaca la importancia de invertir en la educación y formación de los empleados. Después Taylor, (1947) aunque su enfoque estaba más en la gestión de la producción, Frederick Taylor influyó en el pensamiento de la gestión al resaltar la importancia de la selección y capacitación de trabajadores para mejorar la eficiencia. Por lo tanto Torres (2023) destacar la importancia de satisfacer las necesidades humanas básicas para mejorar la motivación y el rendimiento en el trabajo, así como Maslow describe en su teoría de jerarquía de necesidades. Farro & Nauca, (2022), hace hincapié sobre la gestión efectiva de las relaciones humanas como un componente crucial de la administración y el liderazgo.

Además Castro (2020) menciona sobre Chiavenato, gestión del talento humano juega un papel fundamental en el proceso de transformar las capacidades individuales en un activo estratégico que impulsa el éxito empresarial. Este proceso incluye identificar y desarrollar talentos, integrarlos en equipos colaborativos, gestionar el conocimiento y lograr resultados concretos que contribuyan al crecimiento y el logro de metas organizativas.

Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano comprende un conjunto de políticas y prácticas fundamentales para manejar aspectos clave del personal en niveles gerenciales, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Por su parte, Vasquez (2021) enfatiza que esta gestión debería ser menos dependiente de estructuras jerárquicas rígidas y más orientada a enfoques colaborativos y flexibles. Ambos autores coinciden en que la gestión del talento humano debe centrarse en estrategias que fomenten el desarrollo organizacional, incluyendo una selección eficaz del personal y una capacitación continua para asegurar la eficiencia en el uso de los recursos de la organización.

Destaca Guerrero & Callao (2021) la importancia de ofrecer servicios de salud adecuados al asegurar que los profesionales cuenten con el desarrollo y competencias necesarios para responder de manera rápida y efectiva a las necesidades de los pacientes, lo

cual contribuye a una satisfacción oportuna. Subrayan que la calidad del servicio es fundamental para evitar la frustración de quienes lo brindan, ya que un servicio deficiente o inadecuado puede repercutir negativamente en su desempeño y en la satisfacción del usuario.

Sin embargo Abbott (2020) nos da a conocer sobre selección de personal que en la gestión del talento humano es esencial para el crecimiento y desarrollo de una empresa, ya que las personas son la razón de la organización. La experiencia y las decisiones que los empleados toman a diario son factores clave que generan una ventaja competitiva en el entorno laboral. La selección de personal comprende el proceso de identificar, atraer y contratar candidatos que posean las cualidades y habilidades necesarias para satisfacer las necesidades de la organización. Según Guerrero & Callao (2021) la selección de personal se refiere al proceso de identificar y elegir a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto de trabajo. Esto implica evaluar las competencias, el perfil y la experiencia de los candidatos para asegurar un buen ajuste con los requisitos del puesto.

García & Pacheco (2023) la gestión del talento humano es esencial para la supervivencia de cualquier organización, ya que constituye la competencia fundamental que un líder posee para dirigir y orientar a su equipo hacia metas compartidas. Aunque el control y la planificación adecuados son importantes para una empresa, carecer de un líder efectivo en su conjunto de recursos especializados puede obstaculizar seriamente su éxito. Además Villamil & María (2020) destacan que las competencias se entienden como una estrategia clave basada en el análisis de tareas, cuyo objetivo es identificar las fases específicas para capacitar a un técnico en las habilidades y destrezas necesarias para un rendimiento laboral eficaz.

Las competencias se refieren a las habilidades, conocimientos y capacidades específicas que un empleado necesita para desempeñar su trabajo de manera efectiva. La identificación y evaluación de competencias son esenciales para la gestión del talento. Según Riquelme (2023) las competencias son las habilidades, conocimientos y características personales que permiten a los empleados desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Para Fernández (2021) la gestión de las competencias implica identificar, desarrollar y evaluar las competencias necesarias para el éxito en el puesto de trabajo.

En el perfil del personal se dan características que buscan a un candidato para un puesto específico. Fernández (2021) precisa las cualidades y habilidades que toda organización empresarial debe tener el perfil del empleado. El buen desempeño y el rendimiento laboral. Es el que construye un clima de trabajo agradable, despierta las potencialidades se convierte en un verdadero guía, líder y entrenador de su personal. Este perfil genera un clima laboral productivo, que le sirve de soporte para fortalecer la organización.

Manso (2022) relata sobre la experiencia, sugieren que la clave de esta motivación radica en la capacidad de los administradores para lograr un ajuste casi perfecto entre las características y requisitos del puesto de trabajo y las capacidades, habilidades y necesidades de desarrollo individual de los empleados. Para Avila (2022) la experiencia laboral y la trayectoria profesional de un empleado tienen un impacto significativo en su contribución a la organización. Por ello incluye la evaluación de la experiencia de los empleados y cómo se alinea con los objetivos de la empresa.

Según la perspectiva de Riquelme (2023) la capacitación del personal en las organizaciones necesitan nuevas ideas, pasión y compromiso a través de la organización, se debe concebir la innovación como una habilidad profunda y arraigada en la cultura y operaciones de la organización. Por lo demás Reyes (2021) menciona la importancia de un profesional que requiera perfiles, competencias e inversión en capacitación que contribuye a mejorar la calidad del talento en la organización.

Para Garcia & Pacheco (2023) la evaluación del personal implica medir el desempeño de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos. Esto puede incluir evaluaciones de rendimiento, retroalimentación y planes de desarrollo individuales.

Según Castro (2020) el profesional dentro de las organizaciones están constantemente enfocadas en alcanzar resultados de alta calidad en su gestión. Esto les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad y lograr un sólido posicionamiento en el entorno social en el que operan.

En la parte social Reyes (2023) mantiene una carencia de estrategias de gestión del talento humano, por lo que no se tiene un norte claro y objetivo, en el que los colaboradores se identifiquen con los procesos de la organización, lo que no permite consolidar cada actividad estipulada en los planes estratégicos de una organización.

Para Castro (2020) el desempeño, evaluación y seguimiento del personal continuo de los empleados son fundamentales para identificar fortalezas y áreas de mejora. La retroalimentación y la evaluación permiten la toma de decisiones informadas en cuanto al desarrollo y la promoción.

Una supervisión adecuada según Molina, (2021) implica liderazgo, orientación y dirección por parte de los superiores. Una supervisión efectiva puede mejorar el desempeño y el compromiso de los empleados.

El monitoreo y estrategias para el enriquecimiento del trabajo para Manso (2022) implica la observación continua del desempeño de los empleados y del entorno laboral. Permite identificar problemas y oportunidades de mejora en tiempo real.

Menciona Villamil & María (2020) sobre el acompañamiento, cooperación, cumplimiento y compromiso para los colaboradores a lograr objetivos propuestos. Además García & Pacheco (2023) mencionan que el acompañamiento se refiere a brindar apoyo y orientación a los empleados a lo largo de su carrera. El desarrollo de programas de acompañamiento puede ayudar en el crecimiento profesional y en la retención del talento.

La gestión del talento humano es un campo en constante evolución, y la literatura reciente destaca la importancia de abordar la gestión del talento de manera estratégica para atraer, retener y desarrollar empleados valiosos en las organizaciones. Estas dimensiones son esenciales para alcanzar este objetivo y promover un entorno laboral productivo y enriquecedor. Rojas & Gonzales (2023).

Dentro de la carga laboral Echegaray (2021) propone estrategias de intervención para abordar el burnout y el agotamiento emocional a la misma vez reducir la carga laboral realizando intervenciones en áreas críticas de la calidad de vida laboral. Como Cabanillas (2023) destaca que cuando un trabajador enfrenta un exceso de funciones en su puesto, se incrementa la presión que afecta su percepción de la calidad del trabajo.

Además la motivación interna Sáenz (2023) sostiene que la motivación laboral es un elemento clave que influye positivamente en la satisfacción y la calidad del trabajo.

Calidad de vida laboral

En fundamentos teóricos calidad de vida es un tema importante en el siglo XXI y varios autores contemporáneos se han centrado en este concepto desde diversas perspectivas, que han mencionado que la calidad de vida en sus obras:

Según Cuzquen & Esparza (2022) describe a Amartya Sen, un economista y filósofo influyente en el siglo XXI en el campo de la calidad de vida. Su enfoque sobre las “capacidades humanas” y el desarrollo humano sostenible ha destacado la importancia de ir más allá de los indicadores económicos tradicionales para evaluar la calidad de vida de las personas. Después de esto Fraga & Amelia (2022) citan a Richard Layard, economista y autor del libro “Felicidad: Lecciones de una nueva ciencia”, ha abordado la importancia de la felicidad y el bienestar en la calidad de vida de las personas. Su trabajo se centra en cómo medir y mejorar la felicidad en la sociedad. Marapacuto & Rodríguez (2022) se enfocan en la búsqueda de la efectividad organizacional y la productividad sobre la relación entre el ingreso, el consumo y la calidad de vida. Sus estudios han arrojado luz sobre cómo los factores económicos afectan la satisfacción y el bienestar de las personas.

Por ultimo Chuna (2021) cita a Mihaly Csikszentmihalyi y Gretchen Rubin, estos dos personajes ha explorado el concepto de flujo, que se refiere a estados de profunda

concentración y satisfacción en la actividad humana, su trabajo y calidad de vida a través de cambios en su estilo de vida y actitud. Su obra ha inspirado a muchas personas a considerar cómo pueden mejorar su propia calidad de vida.

Estos autores representan una variedad de disciplinas, desde la economía y la psicología hasta la filosofía y el bienestar personal, y han contribuido significativamente a la discusión sobre la calidad de vida en el siglo XXI. Sus enfoques y perspectivas pueden variar, pero todos han aportado ideas importantes sobre cómo medir, comprender y mejorar la calidad de vida en la sociedad actual.

Según Silva (2020) la definición de conceptos menciona que la Organización Mundial de la Salud, se concibe calidad de vida como “un estado completo de bienestar físico, mental y social”. Además Chuna (2021) menciona tres dimensiones para la evaluación de calidad de vida laboral: Esta la dimensión física, la dimensión psicológica y la dimensión social. Cabe destacar que estas dimensiones son influenciadas por las creencias individuales, las experiencias vividas y las percepciones de cada individuo. Por lo tanto, incluso dos personas con un estado de salud similar pueden experimentar diferentes niveles de calidad de vida debido a estas influencias personales.

A demás Fulkez (2022) tiene el concepto de calidad de vida como se entrelaza con las condiciones materiales en las que una persona se desenvuelve, moldeando su experiencia en función de estas circunstancias materiales. Con el paso del tiempo, la calidad de vida ha sido mayoritariamente contemplada desde una perspectiva antropocéntrica. Como Garcia (2021) desde una perspectiva científica, la calidad de vida emerge como un constructo de gran amplitud, dado que engloba diversas connotaciones, aunque todas convergen hacia la noción de una "vida plena", caracterizada por la satisfacción y el disfrute de un individuo en su entorno. mientras persigue su desarrollo personal.

Menciona Fulkez (2022) que la carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo y responsabilidades que tiene una persona en su empleo. Puede influir en la calidad de vida al afectar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la salud y el bienestar. Por lo tanto Castellano (2022) la carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo que un individuo debe completar en un período de tiempo determinado. Una carga laboral excesiva puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, ya que puede causar estrés y agotamiento.

Vilcapoma (2020) hace mención sobre las tareas y la variedad del trabajo desempeñan un papel importante en la calidad de vida laboral. Además, hay tareas interesantes y desafiantes que pueden aumentar la satisfacción en el trabajo, mientras que las tareas monótonas pueden

tener el efecto opuesto.

Según Echegaray (2021) La presión en el trabajo y los riesgos laborales pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores. Además, la presión en el trabajo se refiere a la tensión y las expectativas que enfrentan los trabajadores. La presión excesiva puede dar lugar a problemas de salud mental y física, así como una disminución en la calidad de vida.

De acuerdo a Sáenz (2023) los riesgos laborales y los accidentes pueden afectar significativamente la calidad de vida de los trabajadores. La seguridad en el lugar de trabajo y la prevención de accidentes son aspectos cruciales para la calidad de vida laboral. A la misma vez estos factores pueden generar estrés, afectar la salud física y mental, y disminuir la satisfacción laboral.

A la misma vez Cruz (2022) hace mención sobre el apoyo directivo y el reconocimiento en el trabajo son aspectos importantes para la calidad de vida laboral. Un buen liderazgo en el reconocimiento adecuado puede aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Por lo tanto Riquelme (2023) hace una relación con los superiores y la percepción de apoyo por parte de la dirección pueden influir en la calidad de vida laboral. Un liderazgo positivo y el apoyo de los directivos pueden mejorar la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo al ascenso y salario Flores (2020) hace mención que el salario y las oportunidades de ascenso son elementos que influyen en la calidad de vida económica y profesional. Un salario justo y la posibilidad de progresar en la carrera profesional pueden contribuir a la satisfacción y estabilidad laboral.

Según Cuzquen (2022) la motivación interna y la autonomía en el trabajo son elementos clave para la calidad de vida laboral. Sentirse motivado y tener la libertad de tomar decisiones y controlar el propio trabajo pueden aumentar la satisfacción y el bienestar laboral. Además Viton (2022) describe que la motivación en el trabajo es un determinante esencial de la calidad de vida laboral. La falta de motivación puede llevar a la insatisfacción y al agotamiento.

Dentro de las capacitaciones Arrisueño & Hurtado (2020) las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional son importantes para la calidad de vida laboral. El aprendizaje continuo y el crecimiento profesional pueden aumentar la satisfacción y la empleabilidad. Por lo tanto Marapacuto & Rodríguez (2022) hace mención que la parte del reconocimiento es parte fundamental. Y una oportunidad de capacitarse y aprender nuevas habilidades, así como el reconocimiento de los logros, son aspectos relevantes para la calidad de vida laboral.

Dentro de la motivación interna y autonomía Farfan (2021) describen que la motivación interna se refiere a la satisfacción personal y la realización en el trabajo. Cuando los trabajadores sienten que su trabajo tiene un propósito y un significado, su calidad de vida laboral mejora. Por ende, la autonomía en la toma de decisiones y la flexibilidad en el trabajo pueden contribuir de forma evidente a la calidad de vida laboral.

Arevalo & Leveau (2021) describen sobre el apoyo y el soporte familiar son dimensiones importantes de la calidad de vida personal. El apoyo y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar son esenciales para la calidad de vida laboral. Un entorno de apoyo en casa puede ayudar a mitigar el estrés laboral.

El soporte familiar describe que Zegarra (2022) es bueno contar con el apoyo de la familia y las relaciones personales puede influir en el bienestar emocional y social. Además Quiroz & Beltrán (2021) hace mención que la satisfacción en el trabajo es un indicador clave de la calidad de vida laboral. Un alto nivel de satisfacción está relacionado con una mejor calidad de vida. A la misma vez Alarcon & Astuñague (2019) describe que sentirse satisfecho y realizado en el trabajo puede tener un impacto positivo en la calidad de vida en general.

Sobre la vocación Cortes (2021) describe que la satisfacción laboral y la sensación de tener una vocación o propósito en el trabajo son aspectos esenciales para la calidad de vida. También Arandi (2022) describe que encontrar significado y propósito en el trabajo, es decir, sentir que se está siguiendo una vocación, es un aspecto fundamental de la calidad de vida laboral.

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

Se identificó al presente estudio de investigación un tipo correlacional con un enfoque cuantitativo, puesto que se anhela identificar el comportamiento de una variable en poblaciones con diferentes características de estudio Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Asimismo, Gómez (2012) menciona que la investigación es de tipo básica puesto que indaga acerca de la realidad y se basa en teorías para después buscar la aplicación práctica.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental por el motivo que se realizó mediante estudios donde no hay manipulación premeditada de las variables y se limitará a que, una vez analizados los hechos, se observarán tales hechos en su ambiente natural según Hernández et all., (2010).

Según el alcance fue descriptiva simple pues se busca detallar los factores más resaltantes de un grupo de personas o de cualquier fenómeno que deba ser analizado, así mismo es correlacional pues su objetivo era referir las relaciones que existen entre 2 o más variables en un determinado momento y por su temporalidad fue transversal pues se juntaron los datos en una sola ocasión o momento como detalla Sampieri (2014).

2.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.

La Muestra es una parte del total de la población investigada y tiene peculiaridades propias. En esta investigación la muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores son las que conforman el 100% de la población de estudio entre ellos a 12 médicos, 48 enfermeros y 40 administrativos. El muestreo fue no probabilístico, este instrumento de recolección de datos, consta de una cierta cantidad de preguntas con el fin de adquirir información de un objeto de estudio, siendo base para observar la realidad del centro de estudio y para posterior análisis según Hernández, et. all., (2014).

Tabla 1

Número de trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.

Tipo de personal	Cantidad
Médicos	12
Enfermeros	48
Administrativos	40
Total	100

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se aplico la técnica de la encuesta con la participación en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca en escala general de satisfacción puesto que nos dará mayor precisión en conocer el grado de conformidad de los clientes.

El instrumento para ambas variables es el cuestionario donde finalidad es recopilación de datos de la investigación, adaptado y modificado por juicio de expertos.

Tabla 2

Validez de expertos de los cuestionarios

Apellidos y nombres del validador	Grado académico	Resultados
1. Carlos Chacaltana Buenafuente	Mg. Docencia	Válido
2. Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Mg. Gestión Publica	Válido
3. Rocio Cruz Altamirano	Mg. Docencia	Válido

Ficha de validación de expertos.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos, se aplicaron métodos de estadística descriptiva, utilizando gráficos de barras, tablas comparativas y diagramas circulares que resumieron la información obtenida sobre ambas variables y sus respectivas dimensiones. Estos recursos permitieron una visualización clara y efectiva de los resultados.

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel, específicamente sus tablas dinámicas, lo que facilitó el análisis, así como la elaboración de cuadros y reportes estadísticos. También se empleó el software estadístico SPSS de IBM para realizar análisis más profundos y robustos.

Dado que la muestra superó los 50 casos, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución normal de los datos Hernández, Fernández & Baptista (2006). Para examinar las relaciones entre las variables, se utilizaron pruebas estadísticas inferenciales, destacando el coeficiente de correlación de Spearman, una herramienta no paramétrica que evalúa el grado de asociación entre las variables estudiadas. La significancia estadística se determinó mediante el valor de "p", donde se aceptó una relación significativa si "p" era menor a 0.05, y se rechazó la hipótesis si "p" superaba este umbral, indicando la ausencia de evidencia suficiente para una relación según Hernández y Mendoza (2018).

2.6. Aspectos éticos en investigación

Uno de los procesos clave para la recolección de datos fue establecer pautas, límites y oportunidades para tal efecto, con el fin de recabar la información con el menor riesgo de obtener información errónea. De acuerdo con el reglamento general de Investigación que la Universidad Católica de Trujillo para llevar a cabo la investigación propone normas y políticas, que indica que la ejecución del anteproyecto de investigación será guiada por su asesor, hasta su procesamiento y el análisis de resultados, esto avala la orientación de un docente asesor con experiencia en investigación.

Por otra parte, en el Código de ética publicado en el sitio web de esta entidad educativa superior se establece que las funciones del comité de ética es la de aplicar el código de bioética en la práctica investigativa, el mismo que considera el consentimiento informado, lo que garantiza que el participante conozca sus alcances, contenido riesgos y beneficios del trabajo de investigación.

Tomando en consideración lo anteriormente escrito, se realizaron los procedimientos correspondientes para obtener la autorización del comité de ética de la Institución en donde se aplicó la presente investigación y una vez aceptada, se dispuso a informar a los estudiantes sobre el objetivo, normas de confidencialidad entre otras. Habiendo recibido la información, los estudiantes decidieron participar en la investigación.

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 3

Coefficiente Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables

Kolmogorov-Smirnov^a				
	Estadístico	gl.	Sig.	Significado
Gestión de talento humano	0.135	100	0.001	< 0.05 Datos no normales
Calidad de vida laboral	0.119	100	0.001	< 0.05 Datos no normales

Se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, considerando los puntajes de gestión de talento humano y calidad de vida laboral, se observa que el valor de la sig.(bilateral) es 0,001 y 0.001 es menor a < 0,05 entonces no se cumple el supuesto de normalidad, por lo tanto, para contrastar la hipótesis de investigación se utilizará la prueba No Paramétrica Rho de Spearman (Rho).

Objetivo general:

Determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 4

Coefficiente se relaciona entre la gestión de talento humano y la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024

		Calidad de vida laboral
	Correlación de Spearman (Rho)	0.059
Gestión de talento humano	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100

Respecto a los datos presentados en la tabla 4, encontramos que el valor de correlación

de spearman $Rho = 0.559$ mostrando así una correlación positiva moderada y con una significancia $p = 0.001$, tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa; la cual hay suficiente evidencia para demostrar que se existe una relación significativa en la gestión de talento humano y la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Objetivos específicos 1:

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo de los trabajadores de una Clínica de la Ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 5

Coeficiente de la relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024

	Carga laboral	
Selección de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.288
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	100
Capacitación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.274
	Sig. (bilateral)	0.006
	N	100
Evaluación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.556
	Sig. (bilateral)	0.031
	N	100

Respecto a los datos presentados en la tabla 5, relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la dimensión apoyo directivo se halla lo siguiente:

En la relación entre selección de personal y carga laboral, hallamos un valor rho de 0.288 junto a una significancia de $p= 0.004$ siendo menor a la significancia estándar ($P < 0.05$), razón por la cual se determina que existe una correlación de nivel baja positiva; correlación entre capacitación de personal y carga laboral se obtuvo rho de 0.274 y $p= 0.006$ siendo mayor a la significancia estándar de 0.05, indicando una relación de nivel baja positiva; mientras que la relación entre evaluación de personal y carga laboral muestra un rho= 0.556 y un $p = 0.031$,

cuyo valor es menor a la significancia estándar de 0.05, determinando una correlación de nivel moderada positiva.

Objetivos específicos 2:

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 6

Coeficiente de la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024

		Apoyo directivo
Selección de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.550
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100
Capacitación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.531
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100
Evaluación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.447
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100

Respecto a los datos presentados en la tabla 6, relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la dimensión apoyo directivo se halla lo siguiente:

En la relación entre selección de personal y apoyo directivo, hallamos un valor rho de 0.550 junto a una significancia de $p= 0.001$ siendo menor a la significancia estándar ($P < 0.05$), razón por la cual se determina que existe una correlación de nivel moderada positiva; correlación entre capacitación de personal y apoyo directivo se obtuvo rho de 0.531 y $p= 0.001$ siendo menor a la significancia estándar de 0.05, indicando una relación de nivel moderada positiva; mientras que la relación entre evaluación de personal y apoyo directivo muestra un $\rho= 0.447$ y un $p = 0.001$, cuyo valor es menor a la significancia estándar de 0.05, determinando una correlación de nivel moderada positiva.

Objetivos específicos 3:

Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 7

Coefficiente de la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024

		Motivación interna
Selección de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.467
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100
Capacitación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.420
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100
Evaluación de personal	Correlación de Spearman (Rho)	0.358
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	100

Respecto a los datos presentados en la tabla 6, relación entre las dimensiones de gestión de talento humano y la dimensión motivación interna se halla lo siguiente:

En la relación entre selección de personal y motivación interna, hallamos un valor rho de 0.467 junto a una significancia de $p= 0.001$ siendo menor a la significancia estándar ($P < 0.05$), razón por la cual se determina que existe una correlación de nivel moderada positiva; correlación entre capacitación de personal motivación interna se obtuvo rho de 0.420 y $p= 0.001$ siendo menor a la significancia estándar de 0.05, indicando una relación de nivel moderada positiva; mientras que la relación entre evaluación de personal y motivación interna muestra un $\rho= 0.358$ y un $p = 0.001$, cuyo valor es menor a la significancia estándar de 0.05, determinando una correlación de nivel baja positiva.

Confiabilidad

Tabla 8*Confiabilidad de las variables*

Instrumentos	N° ítems	Alfa de Cronbach
Gestión de talento humano	27	0.968
Calidad de vida laboral	18	0.882

Esta tabla 8 los resultados muestran que los instrumentos utilizados para medir Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral son altamente confiables. El Alfa de Cronbach para la Gestión del Talento Humano es de 0.968, lo que indica una excelente consistencia interna, reflejando que los ítems del cuestionario están bien alineados y miden de manera precisa este constructo. Por su parte, el Alfa de Cronbach para Calidad de Vida Laboral es de 0.882, también considerado un valor alto, que asegura que los ítems son consistentes y adecuados para medir esta variable. Ambos instrumentos son sólidos y confiables, lo que permite extraer conclusiones precisas y válidas en el análisis posterior.

IV. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano y la calidad de vida laboral son fundamentales en el ámbito de la salud, ya que influyen directamente en la eficacia operativa y en la satisfacción de los pacientes. En la Clínica Americana de Juliaca, que opera en un entorno competitivo y dinámico, una gestión eficaz del talento y una alta calidad de vida laboral son cruciales para su éxito sostenido.

Salinas y Siancas (2021) llevaron a cabo un estudio para examinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad laboral en Materia Gris SAC en San Isidro, Lima. Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, y aplicaron encuestas a 50 empleados de la empresa. Los datos fueron analizados mediante el programa SPSS versión 25. Los hallazgos revelaron una relación positiva significativa: el 100% de la calidad de vida laboral fue clasificada como "buena", con un 44.8% en el nivel "alto" y un 55.2% en el nivel "excelente", mientras que el 87.5% alcanzó el nivel "muy alto". Se concluyó que una gestión efectiva del talento humano está directamente relacionada con una mejor calidad de vida laboral, lo que facilita el compromiso de los empleados y contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales, garantizando así un servicio de alta calidad al cliente interno.

La investigación de Bravo (2022) tuvo como objetivo explorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa retail en Chorrillos, Lima. Se empleó una metodología correlacional con un diseño transversal, aplicando encuestas a una muestra de 30 asesores de 100 trabajadores en total. Se utilizaron cuestionarios para medir ambas variables y se analizó con SPSS, encontrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0,878, lo que confirmó la hipótesis de una relación significativa. En conclusión, una gestión eficiente del talento humano mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados de la investigación indican que la Clínica Americana ha adoptado prácticas de gestión del talento humano sólidas, incluyendo la capacitación y el desarrollo continuo del personal. Esto ha llevado a una mejora en la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral de los empleados. Además, se identificaron áreas donde se pueden realizar mejoras adicionales, como la gestión del estrés y la promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal.

La relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral es evidente en los hallazgos de esta investigación. Cuando se invierte en el desarrollo de los empleados y se promueve un ambiente de trabajo saludable, los empleados tienden a estar más satisfechos, comprometidos y motivados. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención médica brindada a los pacientes, ya que un personal satisfecho es más propenso a

ofrecer un servicio de alta calidad.

Es importante destacar que la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral son procesos en constante evolución. La Clínica Americana debe continuar evaluando y ajustando sus prácticas de gestión del talento para garantizar que sigan siendo relevantes en un entorno de atención médica en constante cambio.

La investigación ha demostrado la importancia de una gestión efectiva del talento humano y una mejora continua de la calidad de vida laboral en la Clínica Americana. Al invertir en su personal y en la creación de un ambiente de trabajo saludable, la clínica puede esperar mejorar la satisfacción de sus empleados y, en última instancia, brindar una atención médica de mayor calidad a sus pacientes.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que existe una relación alta positiva entre la gestión de talento humano y la calidad de vida laboral de los; dado que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.059 y un nivel de significancia $p = 0.001$.
2. Se pudo comprobar que existe una relación positiva de tamaño moderado entre la dimensión evaluación de personal y carga laboral de los trabajadores; dado que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.556 y un nivel de significancia $p=0.0031$, asimismo se encontró una relación de tamaño pequeño con las dimensiones de selección de personal y capacitación de personal.
3. Se pudo constatar que existe una relación positiva de tamaño moderado entre la dimensión selección de personal y apoyo directivo de los trabajadores; dado que el coeficiente de correlación Spearman es de 0.550 y un nivel de significancia $p= 0.001$, asimismo se encontró una relación de tamaño pequeño con las dimensiones capacitación de personal y evaluación de personal.
4. Se pudo comprobar que existe relación positiva de tamaño moderado entre la dimensión selección de personal y motivación interna de los trabajadores; dado que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.467 y un nivel de significancia $p=0.001$, asimismo se encontró una relación de tamaño pequeño con las dimensiones capacitación de personal, evaluación de personal.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer la gestión del talento humano a través de capacitación y desarrollo profesional, considerando otros factores que afectan la calidad de vida laboral y monitoreando continuamente para ajustar estrategias. Ampliar el tamaño de la muestra ofrecerá resultados más sólidos. Presenta los hallazgos con claridad y ajusta las estrategias según la evaluación continua para maximizar el impacto.
2. Se recomienda fortalecer la evaluación de personal para asegurar su equidad y alineación con las responsabilidades laborales. Ajuste la carga laboral según los resultados y optimice selección y capacitación. Implemente desarrollo profesional continuo y un sistema de monitoreo para evaluar y ajustar las mejoras, manteniendo un entorno laboral equilibrado.
3. Se recomienda fortalecer la selección de personal para asegurar que los candidatos se alineen con las necesidades de apoyo de la organización. Es crucial mejorar los programas de capacitación y evaluación del personal para responder mejor a las expectativas de apoyo directivo. Implementar encuestas regulares y fomentar una comunicación abierta entre empleados y directivos también ayudará a ajustar las políticas y prácticas de apoyo, con el objetivo de mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.
4. Se recomienda mejorar los procesos de selección en la clínica de Juliaca para alinear a los nuevos empleados con los valores organizacionales. Además, se deben fortalecer los programas de inducción y ofrecer desarrollo profesional para optimizar la capacitación y evaluación del personal. Aunque la relación con estas dimensiones fue menor, es esencial implementar retroalimentación continua y ajustar las estrategias para mejorar la motivación interna.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, L., La, D., San, P. C., San, C.-P., & Lurigancho, J. D. E. (2020). *ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL EN LOS CLIENTES DEL*. 07(02), 145–150.
- Alarcon Condori, Y. M., & Astuñague Gonzales, J. V. (2019). Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Del Profesional De Enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, 1–84. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10401>
- Arevalo, R., & Leveau, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la Ciudad de Iquitos, año 2020*.
- Arrisueño Lermo, R. C., & Hurtado Ramos, J. L. (2020). *Calidad de vida laboral en las organizaciones*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3854>
- Avila Morales, H., Olmos Saldívar, D., Quispe Gonzales, G. C., & Diaz Tito, L. P. (2022). Human talent in the 4th industrial revolution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161–169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Castellano, N. del C. (2022). Mediciones de la calidad de vida laboral en empresas de la ciudad de Córdoba 2021. *Visión de Futuro*, 26(26, No 2-2022), 70–89. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.003.es>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano. *Gestión Del Talento Humano*, 5, 141. http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#
- Chuna Atoche, E. M. (2021). Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud: una revisión sistemática. *FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA* *Calidad*, 3–6. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74845/Chuna_AEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortes, K. T. (2021). *Calidad de vida laboral en el Teletrabajo: Un camino hacia la evolucion en la gestion del talento humano en la caja de compensacion familiar compensar*. 1–

23.

- Crisóstomo, M. (2019). Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral Del Personal Asistencial En El Departamento De Farmacia, Hospital Regional De Huacho, 2018. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 72. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MARÍA_RITA_CRISÓSTOMO_SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M. S. L. (2022). “Satisfacción laboral y calidad de vida laboral en la empresa Ares Mobiliario SAC Lima año 2021.” *Universidad Tecnológica Del Peru*, 71. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6827/A.delaCruz_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuzquen, S., & Esparza, R. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume – Perú. *San Gregorio*, 2022, 1–18. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n51/2528-7907-rsan-1-51-00078.pdf>
- Echegaray Luperdi, X. (2021). Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. *Burnout Y Calidad De Vida Laboral En Empresas Públicas Y Privadas*, 2, 1–29. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13187?locale-attribute=en>
- Espinoza, S. (2020). *Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado*. 1–5.
- Farfan, B. H. A. (2021). *Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios criticos del hospital regional de Cusco, 2021*. 1–23.
- Farro Díaz, L. E., & Nauca Torres, E. S. (2022). Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 10–24. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Fernández Pasapera, L. (2021). *Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020*. 0–2.
- Flores, A., Arias, D., Obando, F., & Rivera, A. (2021). Nivel de estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios que trabajan y los que no. *Espacios*, 42(07), 82–90. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n07p06>
- Flores Paucar, M. L. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. *Psikologi Perkembangan, October 2013*, 133. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva_Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046
- Fraga-mosquera, A., & Amelia, M. (2022). *Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral*.

- Fulkez Castro, S. C., García Hernández, L. F., Vázquez García, J., & Zamora Alvarado, L. (2022). Socioemocionales Y Bienestar Psicológico : El Reto Profesionalizador De Las Universidades. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(25).
- García, A. (2021). *CALIDAD DE VIDA EN POBLACIÓN MIGRANTE*.
- García Rojas, G. M., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 221–228. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487>
- Guerrero Valladolid, A. Y., & Callao Alarcón, M. (2021). Gestión Del Talento Humano Para La Calidad De Atención En Los Servicios De La Salud Covid-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Hernández, Fernández, Y., & Baptista. (2006). Metodología de la Investigación: Analisis de los datos cuantitativos. In *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/10.6018/turismo.36.231041>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico. *Metodología de La Investigación*, 58–88.
- Huaraca, C. C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175–198. <https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>
- Jelina, D., & Quincho, R. (2022). “ *PLAN DE MEJORA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PARA LA GESTIÓN DE LA ROTACIÓN EN UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE FONDOS COLECTIVOS* .” 1–102.
- Manso, J. (2022). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 210–219. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2p7j4nb.27>
- Marapacuto, B., & Rodríguez, J. (2022). Calidad De Vida Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Revista Científica Compendio*, 25(48), 1–23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88072323001>
- María Fernanda Arandi Pallo. (2022). ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Martínez, C. (2020). *La marca personal digital en los usuarios de la plataforma Linkending y su influencia en la percepción de empleabilidad de los reclutadores de trujillo*. 1–60. http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf

- Mayra Karina Zegarra Pesantes, L. E. A. A. (2022). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021.*
- Molina, R. ; M. S. D. C. N. I. C. M. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(1012–1587), 244–259. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31070032010%0ACómo>
- Paucar, G. S. (2022). Gestion del talento humano y desempeño laboral en el hotel cantuta de la ciudad de puno, 2021. *Tesis*, 1–168. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe_l_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz Campas, C. Y., & Beltrán González, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 36, 1–23. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Reyes, M. (2023). *Gestióni Estratégicai eni lai Gestióni deli talentoi Humanoi eni unai municipalidadi dei lai Regióni Ucayali - 2022.*
- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). *Desafíos de la gestion del talento humano*. 10, 6.
- Riquelme Benítez, C. R. (2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista Científica En Ciencias Sociales*, 5(1), 67–72. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67>
- Sáenz Cabanillas, C. E. (2023). *Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores Municipales Ancash, 2022.*
- Sampieri, R. H. (2014). Investigation Method. In *Dictionary Geotechnical Engineering/Wörterbuch GeoTechnik*. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41714-6_91648
- Silva, P. L. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*". 0–3.
- Taylor, F. W. (1947). *Frederick Winslow Taylor*.
- Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Vargas Hernández, K. (2008). *Diversidad cultural: Revisión de conceptos y estrategias*.
- Vasquez, P. (2021). Universidad ricardo palma escuela de posgrado. *Universidad Ricardo Palma*, 103.

- Vilcapoma, D. G. V. (2020). Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. *Psikologi Perkembangan, October 2013*, 1–126. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Villamil, S., & María, G. (2020). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios, 81*, 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Viton Culqui, L. R. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo*.

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de la gestión del talento humano en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca y se te presenta el siguiente cuestionario que debe ser llenado en forma personal, tiene carácter confidencial y anónimo. Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Le agradezco de antemano su participación.

1= totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Edad: _

Género: () Femenino () Masculino

Estado Civil: () Soltero () Casado () Divorciado () Viudo

Tipo de trabajo: () Dependiente () Independiente

Nivel de ingresos () 850-1000 () 1001-1500 () 1501-2000 () 2000 a más

GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAL						
		1	2	3	4	5
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante.					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante.					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
DIMENSION 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					

13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios.					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejor un clima institucional adecuado al interior de la institución.					
18	La capacitación a nivel social del personal contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
DIMENSION 3: EVALUACION DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
22	Es frecuente el monitoreo de las actividades programadas.					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN

TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca y en base a ello se te presenta el siguiente cuestionario que debe ser llenado en forma personal, tiene carácter confidencial y anónimo. Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Le agradezco de antemano su participación.

1= totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Edad:

Género: () Femenino () Masculino

Estado Civil: () Soltero () Casado () Divorciado () Viudo

Tipo de trabajo: () Dependiente () Independiente

Nivel de ingresos () 850-1000 () 1001-1500 () 1501-2000 () 2000 a más

CALIDAD DE VIDA LABORAL						
DIMENSION 1: CARGA LABORAL		1	2	3	4	5
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.					
3	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido.					
4	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.					
5	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a los pacientes.					
6	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.					
DIMENSION 2: APOYO DIRECTIVO		1	2	3	4	5
7	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.					
8	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo.					
9	Recibo algún incentivo por mi labor.					
10	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas.					
11	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo.					
12	Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso.					
13	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
14	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.					
15	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
DIMENSION 3: MOTIVACION INTERNA						
16	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.					
17	Me siento satisfecho(o) con mi trabajo.					
18	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.					

Anexo 2: Ficha Técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la gestión del talento humano en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Autor y año:	José Caballero Maldonado. Año: 2016
Objetivo del instrumento	Conocer la opinión de los trabajadores (Médicos, enfermeros y administrativos) de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Usuarios	Trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Formas de administración o Modo aplicación	Se aplico de manera individual. Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Le agradezco de antemano su participación. 1= totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Validez	Tres jueces expertos que consideraron que el instrumento era válido proporcionaron los criterios sobre los que se evaluó la validez. Juez 1: Carlos Chacaltana Buenafuente Juez 2: Pablo Ricardo Ciudad Fernández Juez 3: Rocio Cruz Altamirano
Confiabilidad	El cuestionario consta de 27 preguntas para la variable Gestión del Talento Humano. Ambos instrumentos han sido validados recientemente tras la aplicación de una prueba piloto obteniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.968, índices que indican “Alta Confiabilidad”, lo cual indica que los instrumentos son confiables para los fines de la investigación.

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Autor y año:	Jesús Martín (Instrumento CVP-35, validado en España - 2004). Adaptado y modificado por la propia investigadora.
Objetivo del instrumento	Conocer la opinión de los trabajadores (Médicos, enfermeros y administrativos) de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Usuarios	Trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca.
Formas de administración o Modo aplicación	Se aplico de manera individual. Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Le agradezco de antemano su participación. 1= totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Validez	Tres jueces expertos que consideraron que el instrumento era válido proporcionaron los criterios sobre los que se evaluó la validez. Juez 1: Carlos Chacaltana Buenafuente Juez 2: Pablo Ricardo Ciudad Fernández Juez 3: Rocio Cruz Altamirano
Confiabilidad	El cuestionario consta de 18 preguntas para la variable calidad de vida laboral. Ambos instrumentos han sido validados recientemente tras la aplicación de una prueba piloto obteniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.882, índices que indican “Alta Confiabilidad”, lo cual indica que los instrumentos son confiables para los fines de la investigación.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato I. (2009), la gestión de talento humano hace referencia al conjunto de políticas, prácticas en poder dirigir cargos gerenciales que se relacionan con las personas o recursos.	La Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en trabajadores será medido aplicando cuestionarios, para lo cual se consideran las dimensiones, con escala de medición ordinal.	Selección de personal	Competencias Perfil Experiencia	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9	Cuestionario, encuesta. basado en el instrumento propuesto por José Caballero Maldonado. Año: 2016.	Escala Ordinal Se aplico la escala de Likert (1) Totalmente desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Capacitación de personal	Personal Profesional Social	10, 11, 12, 13, 14,15, 16, 17,18		
CALIDAD DE VIDA LABORAL			Evaluación del personal	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	Tomado de: Jesús Martín (Instrumento CVP-35, validado en España -2004). Adaptado y modificado por la propia investigadora.	
			Carga laboral	Tareas Trabajo Presión Riesgos laborales y accidentes	1, 2, 3, 4, 5, 6		
			Apoyo directivo	Ascenso Salario Capacitaciones Reconocimiento Autonomía	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Motivación interna	Soporte familiar Satisfacción Vocación	16, 17, 18		

Anexo 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 29 de Agosto del 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0159-2024/UCT-EPG-D

Dr. Boris T. Alomia Padilla

Director

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a Calapuja Quispe Iván Neftalí y Muñoz Burgos Yoselin Mabel, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de nuestra institución. Actualmente, el/la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024.

Le presento a Calapuja Quispe Iván Neftalí y Muñoz Burgos Yoselin Mabel para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la CLINICA DE LA CIUDAD DE JULIACA que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Brenis Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados archivo EPG

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



Carta N° 306-2024/DIR.G-CAJ

Juliaca, 02 de setiembre de 2024

Señores:

Iván Nefthalí Calapuja Quispe
Yoselin Mabel Muñoz Burgos
ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA
Juliaca. -

ASUNTO: Carta Aprobación Proyecto de Tesis

Señores, **IVÁN NEFTALÍ CALAPUJA QUISPE**, identificado con DNI N° 71920250 y **YOSELIN MABEL MUÑOZ BURGOS**, identificada con DNI N° 71452938 estudiantes de la Maestría en Gestión del Talento Humano.

Informarle que su solicitud fue aceptada para realizar su Proyecto de Tesis cuantitativa con el título "**Gestión del Talento Humano y Calidad de vida laboral en trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024**", aprobada con número de Voto **2024-105**.

Sin otro en particular, se despide.


Dr. Boris-T. Alomia Padilla
Presidente Comisión Interna



Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ANA HUANCA CONORI; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

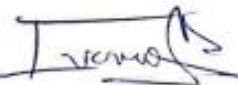
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ANA HUANCA CONORI 46046070

FIRMA:



Fecha: 15 / 07 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ruth Pinchi Silva; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Ruth Pinchi Silva

FIRMA:



Fecha: 15 / 08 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Melissa Huaman Armas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

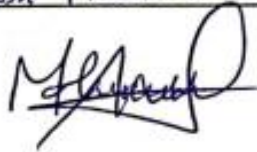
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Melissa Huaman Armas

FIRMA:



Fecha: 15 / 08 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Angela Roxana Gomez Flores; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Angela Roxana Gomez Flores 74297250

FIRMA:



Fecha: 15 / 08 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Xiaty Abigail Pérez Atoche ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

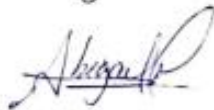
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Xiaty Abigail Pérez Atoche - 70254975

FIRMA:



Fecha: 15 / 08 / 2024

Anexo 7: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.	<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión carga laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión apoyo directivo en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de gestión del talento y la dimensión motivación interna en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Selección de personal</p> <p>Capacitación de personal</p> <p>Evaluación del personal</p> <p>Carga laboral</p> <p>Apoyo directivo</p> <p>Motivación interna</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>-Según su naturaleza: El estudio de investigación un tipo correlacional. El tipo de investigación corresponde tipo aplicada.</p> <p>-Diseño: La investigación es correlacional</p> <p>-Según su alcance por objetivos: No experimental</p> <p>-Enfoque: Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 100 trabajadores de una Clínica de la Ciudad de Juliaca.</p> <p>Muestra: se aplicó a 100 trabajadores.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN: SPSS</p>

Anexo 8: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Pablo Ricardo Ciudad Fernández
- 1.2 Institución donde labora: Docente universitario en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la gestión del talento humano
- 1.4 Autor del instrumento: Calapuja Quispe, Iván Neftalí y Muñoz Burgos, Yoselin Mabel
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Para los aspectos de validación el instrumento es muy buena.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Lugar y Fecha: Trujillo, 15, de agosto de 2024.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 17878519 Teléfono

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

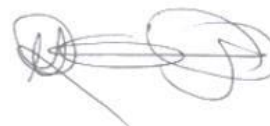
	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Pablo Ricardo Ciudad Fernández
COLEGIATURA: 01640
DNI: 17878519



Firma

Fecha: 15/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente
 1.12 Institución donde labora: Docente universitario en la Universidad Católica de Trujillo.
 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la gestión del talento humano
 1.14 Autor del instrumento: Calapuja Quispe, Iván Nefalí y Muñoz Burgos, Yoselin Mabel
 1.15 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Para los aspectos de validación el instrumento es muy buena.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lugar y Fecha: Trujillo, 15, de agosto de 2024.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 17878519 Teléfono 949098730

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

COLEGIATURA: 01637

DNI: 17878519



Firma

Fecha: 15/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Rocio Cruz Altamirano
- 1.2 Institución donde labora: Docente universitario en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la gestión del talento humano.
- 1.4 Autor del instrumento: Calapuja Quispe, Iván Neftalí y Muñoz Burgos, Yoselin Mabel
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en trabajadores de una clínica de la ciudad de Juliaca 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Para los aspectos de validación el instrumento es muy buena.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Lugar y Fecha: Trujillo, 15, de agosto de 2024.


 M.Sc. Rocio Cruz Atamar
 DOCENTE

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 70170411 Teléfono 935365513

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Rocío Cruz Atamari

COLEGIATURA: 20898

DNI: 70170411


M.Sc. Rocío Cruz Atamari
DOCENTE

Firma

Fecha: 15/08/2024

Anexo 09: Reporte turnitin

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional José María Arguedas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%