

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE EMPRESAS**



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA GERENCIA
DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y
COMUNICACIONES GCTIC – ESSALUD – JESÚS MARÍA
2015**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES:

**MEDINA CHAVEZ MARY LILY
SÁNCHEZ CUBAS LOURDES MARCELINA
PERALTA TIMOTEO MIGUEL ANGEL
GUTIERREZ RIVEROS JUAN DIEGO FERNANDO**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO EMPRESARIAL**

LIMA - 2018

Resumen

La implementación de la gestión del talento humano, todavía es limitado debido a la organización vertical de la administración en que los funcionarios son los que imponen y administran a los operadores de los sistemas mediante la toma de decisiones en el sistema organizativo, en muchos casos equivocados donde la participación de los trabajadores en la gerencia de tecnología de información y comunicación, debe ser fluida basado en la confianza entre los gerentes y los trabajadores operadores de los sistemas de tecnología de información.

En el hospital ESSALUD de Jesús María la gestión del talento humano incide directamente en la gerencia de tecnología de información y comunicaciones, implementado hace pocas décadas que está permitiendo simplificar las actividades administrativas, estadísticas y de información mejor que en las épocas tradicionales donde se utilizaban técnicas y herramientas manuales y con el uso de la tecnología de información y comunicación ha mejorado su rendimiento y ha puesto en valor la participación del talento humano con el uso de medios y recursos como la computadora y la internet

Así, los componentes de la cultura organizacional se presentan en tres diferentes niveles: artefactos (elementos concretos que cada uno ve, oye y siente cuando se encuentra con una organización), valores compartidos (valores destacados que se tornan importantes para las personas) y presupuestos básicos (constituyen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional). Por el presente estudio trata sobre la gestión del talento humano y su incidencia en la gerencia de tecnología de información y comunicación de ESAALUD Jesús María en el 2015.

Palabras claves: Gestión del talento humano, tecnología, información, comunicación.

Abstract

The implementation of the management of human talent, is still limited due to the vertical organization of the Administration in which officials are those who impose and manage operators of systems with decision-making in the system organizational, in many cases wrong where the participation of the workers in the management of information technology and communication, must be fluid based on trust between managers and workers technology systems operators of information.

In the hospital ESSALUD Jesus Maria human talent management has a direct impact on the management of information and communications technology, implemented a few decades ago that it is allowing to simplify administrative, statistical activities and best information that in traditional times where used hand tools and techniques and with the use of information and communication technology has improved its performance and has put in value the participation of human talent with the use of media and resources such as the computer and the internet

Thus, the components of the organizational culture are presented at three different levels: artifacts (concrete elements that each sees, hears and feels when you are with an organization), shared values (outstanding values that become important for) people) and core budgets (are the most intimate, deep and hidden organizational culture level). For the present study deals with the management of human talent and its impact on the management of information technology and communication of ESAALUD Jesús María by 2015.

Key words: management of human talent, technology, communication