



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de
obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sanga Viza, Beatriz (orcid.org/0000-0003-0127-1905)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

CO-ASESOR:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres desde el cielo nos protegen y por enseñarme los valores de la perseverancia y acompañarme en cada paso, para poder cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

Doy gracias a dios y mi hijo, quien me enseñó, la paciencia y sabiduría, esta tesis es dedicada con profundo agradecimiento a mi hijo y familia.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Alfa de Cronbach de la variable talento humano</i>	22
Tabla 2	<i>Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral</i>	23
Tabla 3	<i>Gestión del talento humano y desempeño laboral</i>	27
Tabla 4	<i>Gestión del talento humano y desempeño de tarea</i>	29
Tabla 5	<i>Gestión del talento humano y desempeño contextual</i>	30
Tabla 6	<i>Gestión del talento humano y Desempeño organizacional</i>	31
Tabla 7	<i>Prueba de Correlación para la Hipótesis General</i>	33
Tabla 8	<i>Prueba de Correlación para la Primera Hipótesis Específica</i>	34
Tabla 9	<i>Prueba de Correlación para la Segunda Hipótesis Específica</i>	35
Tabla 10	<i>Prueba de Correlación para la Tercera Hipótesis Específica</i>	36

Índice de figuras

Figura 1 *Diseño de Investigación*

18

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre Gestión de talento humano y Desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023. Razón por la cual se optó por un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental transversal y de nivel correlacional, en una muestra de 62 trabajadores del área de obstetricia de la provincia de Canchis, Cusco, elegidas a través de un muestreo no probabilístico, censal. Los resultados encontrados indicaron que el desempeño laboral era alto en el 80,6% de la muestra y un 90,3% señala que la administración del equipo de trabajo es buena, a nivel inferencial, se pudo establecer una correlación moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en la muestra ya mencionada ($p=0,000$; $Rho=0,639$). En conclusión, a medida que la gestión del talento humano mejora, al punto que es percibida cada vez como más adecuada, es muy probable que también se observen mejores niveles de desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, Talento Humano, Desempeño Laboral.

Abstract

The main objective of this investigation the aim was to establish the correlation between Human Talent Management and Job Performance within the context of the obstetrics service in the province of Canchis Cusco, 2023. For this reason, a quantitative, basic, design approach was chosen. observational cross-sectional and correlational level, in a sample of 62 employees from the obstetrics area of the province of Canchis, Cusco, chosen through a non-probabilistic, census sampling. The results found indicated that the job performance was high in 80.6% of the sample and 90.3% suggested that the handling of human resources is good, at an inferential level, it was possible to establish a moderate and significant correlation between the management of human talent and job performance, in the aforementioned sample ($p=0.000$; $Rho=0.639$). In conclusion, as human talent management improves, to the point that it is increasingly perceived as more adequate, it is very likely that better levels of job performance will also be observed.

Keywords: Management, Human Talent, Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, especialmente luego del contexto de la pandemia, la administración del talento humano ha cobrado mayor importancia. Los cambios en la forma de trabajar y la necesidad de mantener a los empleados motivados y capacitados en tiempos inciertos, han llevado a las empresas y organizaciones a prestar más atención a cómo gestionar a sus equipos. Esto se ha vuelto crucial para asegurar el éxito y confort tanto de la empresa como de sus empleados en un mundo que enfrenta desafíos sin precedentes.

En los servicios de salud, es trabajo del gestor de salud procurar el mayor nivel de desempeño laboral en el personal a su cargo, trabajando conjuntamente diversos factores involucrados; asimismo, sin descuidar la satisfacción laboral, ni el entorno laboral del personal. Stefurak, et al. (2020) señalan que debido a que el personal médico tiene a su cargo vidas, los factores involucrados en el desempeño laboral deben ser objeto de atención. Russell, et al. (2020) destacan la importancia de unir la administración del equipo de trabajo de manera estratégica en instituciones prestadoras de atención médica, incluyendo estructurar la fuerza laboral, la transacción y retención del talento, y el desarrollo y formación de empleados, para mejorar el desempeño laboral y garantizar un servicio con calidad.

Chuco et al. (2021) menciona que el impulso del trabajo remoto generado por la pandemia del SARS-CoV-2 afectó en su momento la productividad y la eficacia en el trabajo. Por este motivo, recomendaban que los equipos de recursos humanos debían abordar estos desafíos, implementando medidas para aumentar la comodidad de los trabajadores y, por ello, mejorar la dirección de los recursos humanos y el rendimiento laboral. A pesar de lo mencionado por el autor, el retorno a la presencialidad también produjo bajo desempeño en los trabajadores debido a la espontaneidad con la que estos se reintegraron, lo cual generó disconformidad, incluso renuncias y, sobre todo, bajo desempeño laboral.

Por otra parte, los indicadores de Gestión de Rendimiento del sector salud no cuentan con un registro, a partir del año 2020, que muestra la calidad del rendimiento de los trabajadores, esto significa que no existe un diagnóstico sobre el nivel del rendimiento laboral en personal médico. Sin embargo, Concha (2022) señalan que el nivel de rendimiento laboral en el profesional médico es malo. De

igual manera, el desempeño laboral del servicio de obstetricia también registra niveles insuficientes, según diversas investigaciones realizadas a nivel nacional (Yuto, 2021)

En el servicio de obstetricia en la provincia Canchis Cusco, se observó la necesidad de mejorar el desempeño laboral, ya que, debido a los recursos humanos insuficientes, la sobrecarga laboral y deficiente gestión hace que el grado del desempeño laboral sea insuficiente. Esto, podría afectar en la atención del paciente y afectar la salud. Por lo expuesto, el presente estudio ha optado por estudiar la conexión entre la variable dirección del recurso humano y el rendimiento laboral. Ya que estos resultados, además de realizar un diagnóstico, ayudarán a generar planes de acción enfocados en el progreso del desempeño laboral, lo cual, eventualmente repercutirá favorablemente en la salud de los usuarios (Cárdenas, 2021).

Uno de los problemas más críticos es la brecha que existe en recursos humanos que no cumplen el perfil que uno solicita en muchos de los casos se elige a los que se presentaron no cumpliendo los requisitos por cubrir la plaza, el cual origina muchos inconvenientes en los procesos de atención al usuario. Sin embargo, es necesario implementar un punto importante la cultura organizacional en motivación y reconocimiento del trabajador que cumple o sobresale en sus capacidades y habilidades. Con el objetivo de conseguir una buena productividad de sus tareas delegadas (Maguiña, 2020).

El estudio del talento humano es significativo debido a que la situación actual representa una oportunidad para que las instituciones se adapten a la competencia y enfrenten desafíos en un contexto cambiante. El talento humano es clave para lograr objetivos y garantizar el bienestar institucional y el desarrollo del país. Aunque las plataformas virtuales agilizan la selección de personal, no aseguran encontrar al candidato más adecuado. En ese sentido, el problema general considerado para el estudio fue ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023? Mientras que los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación entre

la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023?

La investigación tiene el potencial de llenar un vacío de conocimiento en cuanto al vínculo entre la dirección del talento humano y el rendimiento ocupacional en la prestación del servicio de obstetricia. Si bien existen estudios previos que han analizado esta relación en otros contextos, es posible que los hallazgos del actual proyecto ofrezcan datos, detalles o conocimientos adicionales específica y relevante para la provincia de Canchis Cusco, lo cual podría contribuir a la toma de decisiones informadas en este ámbito.

Por otra parte, la investigación puede tener implicaciones trascendentales para abordar problemas prácticos en el servicio de salud. Ya que los resultados tienen el potencial de identificar si el desempeño laboral es deficiente, para que a partir de ello se puedan proponer soluciones, como la formación y capacitación constante de los trabajadores de salud. Al mejorar la gestión de los recursos humanos, se pueden optimizar el agrado de los clientes y la mejora de la atención médica en general, lo que puede eventualmente impactar positivamente en la salud y la satisfacción de los que utilizan el servicio de salud.

El estudio se justifica teóricamente puesto que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral son dos variables fundamentales en el ámbito organizacional y fueron extensamente analizadas. No obstante, existe un requerimiento de ahondar en el entendimiento de su vínculo específico en el contexto de la provincia de Canchis, en Cusco. Investigaciones previas han proporcionado evidencia limitada o contradictoria sobre esta relación en dicho contexto geográfico. Por lo tanto, se requiere un estudio riguroso que permita comprender mejor los elementos que impactan en el rendimiento en el trabajo y cómo la administración de recursos humanos puede impactarlo de manera positiva.

Se justifica socialmente, ya que la provincia de Canchis, en Cusco, alberga una comunidad laboral significativa en la industria de la salud, específicamente en el servicio de obstetricia. La productividad ocupacional eficiente y la administración efectiva de recursos humanos en este contexto son cruciales para garantizar la

excelencia de la atención médica brindada a la población. Además, la mejora en el desempeño laboral puede tener un impacto positivo en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, así como en la percepción de la excelencia de la atención por parte de los consumidores.

Su justificación metodológica radica en la contribución que realiza al adaptar e implementar instrumentos de medición validados y confiables. Al utilizar herramientas rigurosas y científicamente probadas, se garantiza la robustez y validez de los resultados obtenidos. Además, al adaptar estos instrumentos al contexto específico de la provincia de Canchis, se facilita la comparabilidad y replicabilidad del estudio en futuras investigaciones similares. La elección de una metodología sólida y rigurosa permitirá recopilar información veraz y representativa del entorno local. Además, se emplearán técnicas estadísticas y análisis apropiados para examinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que contribuirá a fortalecer la evidencia científica existente en este campo de estudio.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre Gestión de talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023. Mientras que los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023; Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023; Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.

La hipótesis general del estudio es: Existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral en el servicio de obstetricia de los establecimientos de salud de la provincia de Canchis Cusco, 2023. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023; existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023;

existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Villalba y Porras (2021), cuya tesis se desarrolló en Ambato-Ecuador. Tiene el objetivo de reconocer el impacto de la administración de recursos humanos en el desarrollo de las personas que laboran en las empresas de enderezada y pintura. El método de investigación fue cualitativo, y cuantitativo, enfocado en la modalidad de investigación de campo y documental siendo una investigación correlacional. La población se conformó por 35 trabajadores aplicando el muestreo no probabilístico por conveniencia. Uno de sus resultados fue confirmar la existencia del departamento de recursos humanos, el cual está a cargo de la contratación de los colaboradores y de igual manera está bajo su responsabilidad la programación y supervisión de eventos. El autor concluye que ambos se encuentran en niveles bajos, lo que indica que una dirección deficiente de los recursos humanos afecta negativamente al rendimiento laboral.

Estupiñán (2021), su estudio fue llevado a cabo en Esmeralda-Ecuador, tiene el objetivo de determinar influencia de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la institución. La metodología de la investigación es correlacional y de diseño transaccional. con este fin, se llevó a cabo una entrevista estructurada a una muestra de doscientos sesenta y ocho (268) empleados del sector público. Se revisó la relación de la dirección de los recursos humanos y la eficiencia en el trabajo en la Autónomo del esparcimiento Municipal del Cantón Muisne, utilizando una muestra de 159 trabajadores. Como resultado se halló la relación concreta entre ambas variables. En sus conclusiones el autor señala que el logro de objetivos empresariales tiene una relación directa con la correcta gestión de talento humano.

Garrido y Gavidia (2021), tesis desarrollada en Chimborazo-Ecuador tuvo como objetivo analizar cómo se vincula la administración de recursos humanos con la productividad del personal en la iniciativa empresarial comunitaria Kintia Panki, de la parroquia Asunción, Cantón Sucúa. La metodología de investigación aplicada para este estudio fue no experimental, correlacional y descriptiva, utilizando como técnica la encuesta. El grupo de participantes estuvo compuesto por todos los miembros del emprendimiento comunitario Kintia Panki. En los resultados se evidencia que todos los encuestados se sienten satisfechos con sus perspectivas

como empleados dentro del emprendimiento Se concluye determinando que la productividad laboral no incide en la administración de los recursos humanos en el emprendimiento comunitario Kintia Panki

Curiel (2022), cuyo estudio se desarrolló en Riohacha-Colombia. Tiene el objetivo de evaluar la administración del personal en el personal de los centros de desarrollo en el Distrito de Riohacha. El estudio realizado fue de tipo aplicado. El enfoque fue. La población consistió en 529 individuos. Para establecer la muestra, se utilizó un método probabilístico que seleccionó a 224 trabajadores. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario, los resultados demuestran: el instrumento aplicado es confiable a un 96% así mismo se encuentra que la administración es un factor influyente en la institución. El autor concluye determinando que la motivación y la capacidad influyen en el rendimiento laboral.

Colcha-Díaz et al. (2021), cuyo trabajo fue desarrollado en Chimborazo-Ecuador tiene como objetivo general determinar la influencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología empleada para este estudio fue descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, bibliográfica. Fue aplicada una encuesta para recolectar información, abarcando la totalidad de la población disponible, dado que no existen muestras disponibles. En los resultados se pudo verificar que hay falencias dentro de la empresa Constructora General Services S.A. En sus conclusiones el autor señala que la gestión del talento humano es un determinante fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sin embargo, en la actualidad, la gestión de estos factores no es óptima debido a que no se desarrollan de manera adecuada, lo cual ha provocado una falta de motivación en la eficiencia laboral del empleado.

Los antecedentes internacionales que se presentan son cuatro tesis y un artículo científico. En general, estas investigaciones analizan la relación entre la dirección del talento humano y la productividad en la labor del empleado en diferentes instituciones.

La utilidad de estos antecedentes en la investigación se centra en que brindan evidencia sobre la conexión entre rendimiento laboral y administración de talento en diferentes contextos empresariales e institucionales, lo que permitirá instaurar un marco de referencia para el análisis del problema en la organización objeto de

estudio. Además, las conclusiones de estas investigaciones podrían ser útiles para identificar prácticas efectivas de gestión del talento humano que puedan aplicarse en la compañía con el fin de mejorar la efectividad en el campo laboral de sus empleados.

En la investigación de Rojas (2019), cuya tesis fue desarrollada en Lambayeque-Perú Se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en institución. La tesis es descriptiva - correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – transversal. La muestra fue censal, abarcando a los 33 trabajadores de la empresa, quienes respondieron a una encuesta. Como principal resultado se encuentra que el personal en un 75.70% se encuentra de acuerdo en la forma de selección de personal, lo que indica que se encuentran de acuerdo con el procedimiento y métodos de selección que recibieron para ser incorporados y los métodos y técnicas que se usan para el personal nuevo. El autor concluye determinando que existe relación directa entre las variables, viéndose un rendimiento regular en la muestra consultada.

Mestas et al. (2021), su investigación fue llevada a cabo en Puno-Perú cuyo objetivo general ha sido determinar la relación la variables, plantea una metodología aplicada de enfoque cuantitativo diseño no experimental transeccional y correlacional, se llevó a cabo una encuesta de opinión dirigida a 200 empleados del área administrativa entre marzo y abril de 2018 como resultados se evidenció una relación positiva moderada (0,640) entre las dimensiones calidad de trabajo y capacitaciones. El autor concluye confirmando una correlación positiva alta entre las variables de estudio mencionando que, según la estadística inferencial, el grado de influencia es significativo y alto, por lo que la administración del capital humano juega un papel crucial en la empresa.

Alvarado (2022), cuya tesis se desarrolló en Cusco-Perú tiene el objetivo de determinar la relación existente entre las variables de estudio. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población por los 178 trabajadores de la institución determinando como muestra a 52, quienes respondieron a la encuesta determinada como la herramienta de estudio. El autor encuentra como resultado principal que la gestión del talento humano necesita

mejoras para alcanzar un nivel óptimo, puesto que existen disconformidades según lo expuesto por los trabajadores. El autor concluye determinando que estas mejoras deben comenzar por el reclutamiento de empleados, el desarrollo personal y la implementación de medidas motivacionales e incentivos para el personal de la clínica, siendo los factores que más afectan al desempeño laboral.

Amaya (2021), con su estudio llevado a cabo en Lima-Perú tiene el objetivo de identificar la relación entre las variables de estudio planteando de metodología un estudio de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. Aplicado a 86 trabajadores, en los resultados se descubrió una buena conexión entre la administración de la dirección y el rendimiento en el trabajo, con un 82.9% de los empleados calificando la gestión como regular. En sus conclusiones el autor señala que la labor de cada trabajador sirve como sustento para la mejora continua de la empresa, por lo que la gestión de talento humano es un elemento determinante que impacta al rendimiento como para la propia empresa sugiriendo que las organizaciones adopten una gestión administrativa que promueva el crecimiento y desarrollo del personal.

Espinoza y Montalvo (2021), su estudio fue desarrollado en Junín-Perú tiene el objetivo de analizar la gestión realizar un análisis sobre ambas variables y su relación en la institución. La metodología aplicada fue de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo y correlacional se planteó como muestra a 24 trabajadores quienes respondieron a la encuesta. Como principales resultados se señala que el coeficiente de correlación r de Pearson ($r= 0,769$), demuestra una correlación positiva y buena. El autor concluye demostrando el impacto de la gestión de talento humano y determinando su influencia en los resultados del trabajo y en la mejora del rendimiento dentro de la empresa.

Rojas y Rudas (2021), cuya tesis fue desarrollada en Cajamarca-Perú tiene el objetivo de confirmar la existencia o no de correlación entre las variables. La metodología aplicada fue de tipo básica y de alcance correlacional con un diseño no experimental la población fue 32 colaboradores entre hombres y mujeres de una empresa de productos lácteos. Se encuentra como resultados que existió una gestión óptima de la dirección del talento humano. El autor concluye confirmando la correlación de la gestión de talento humano con el rendimiento laboral indicando

que es importante que las organizaciones implementen métodos efectivos de gestión del recurso humano para asegurar el éxito de sus empleados.

Suarez (2022), cuyo proyecto fue desarrollado en Amazonas-Perú su objetivo general planteado fue identificar la relación entre las variables en la municipalidad. La metodología fue aplicada de tipo básica, con un diseño transversal y alcance correlacional. Implementado a 35 trabajadores, quienes completaron el instrumento de investigación, siendo una encuesta. Como hallazgo, se evidencia que los trabajadores no muestran un compromiso suficiente como para generar un esfuerzo requerido para lograr las metas propuestas, concluyendo que la gestión de talento humano presenta correlación directa entre el desempeño, menciona la necesidad de incrementar esfuerzos en la mejora de gestión dentro del establecimiento, aumentando su motivación, compromiso y rendimiento para aportar valor en la empresa.

Los estudios presentados se enfocan en la conexión con dirección del recurso humano y su influencia el rendimiento laboral. Generalmente, todos los estudios utilizan un método cuantitativo y nivel correlacional para definir la relación entre las variables.

Rojas (2019), proporciona información sobre la buena conexión entre la administración y el desempeño laboral, así como los obstáculos que impiden su mejora en una institución. La investigación de Mestas et al. (2021) enfocada en entidades públicas, demuestra la importancia de la capacitación y selección adecuada para mejorar el rendimiento laboral. Alvarado (2022) destaca el valor de la dirección del recurso humano en una clínica y presenta correlaciones entre la administración del talento humano y distintas causas que tienen impacto en el rendimiento laboral.

La tesis de Amaya (2021) enfatizar la necesidad de la gestión del desarrollo del recurso humano para obtener mejores resultados en una dirección regional de educación. Por último, Espinoza y Montalvo (2021) proporcionan información sobre la dirección del talento humano y la productividad en la entidad gubernamental específica en la ciudad de Huancayo.

Según Chiavenato (2009), la administración del recurso humano es un grupo de prácticas y políticas que rigen las diferentes situaciones que se generan en el

cumplimiento de funciones en un equipo de trabajo, incluyendo políticas y normas para la captación, selección, compensación, evaluación y capacitación del desempeño. Sin embargo, es necesario resaltar que las prácticas de gestión no deben enfocarse en procesos operativos solamente, sino también en la satisfacción de los requerimientos del colaborador y su salud mental; respecto a ello, Lauracio (2020) señala que males como el *burnout* muestran relación con el desempeño de los empleados.

Por otra parte, Dessler y Valera (2011) resalta que una de las obligaciones de la dirección del recurso humano es el desarrollo del rendimiento en el campo laboral del trabajador, porque los autores creen que una buena dirección del talento humano repercutirá directamente en el rendimiento del trabajador. Estos argumentos van de la mano con la teoría de Victor Vroom.

Asimismo, como señala Ticahuanca y Palacios (2021), es importante conocer el desempeño laboral en una organización ya que se relaciona con las emociones de las personas; además, el autor señala que el conocimiento de estos aspectos es importante en el desarrollo la ejecución empresarial y laboral no solo debe enfocarse en el mayor rendimiento obtenido, y en su lugar, debe considerar también el nivel de bienestar de los trabajadores, ya que de este modo se evitarían conflictos internos que eventualmente afectarían la producción. Del mismo modo, otros autores sobresalen en la relación entre un buen ambiente organizacional y mejora del desempeño laboral (Chagray, 2020)

Villalba y Porras (2021) definen que una mala dirección del talento humano afecta el rendimiento ocupacional del empleado. Estupiñán (2021), menciona que una buena administración del recurso humano impacta de manera favorable en el rendimiento del empleado. Garrido y Gavidía (2021) concluyeron que en Kintia Panki, el desempeño laboral, expectativas, actitudes y conocimientos no determinan en la dirección del talento humano. Curiel (2022) afirma que existen métodos efectivos para el desarrollo de la gestión del talento humano, los cuales impactan favorablemente en la productividad laboral, y que la estimulación y la capacidad influyen en el rendimiento laboral.

La hipótesis de las expectativas explica que las expectativas individuales de los trabajadores respecto a las recompensas determinan su desempeño laboral, en el

cual participa la motivación. De este modo, esta teoría es útil, ya que permite a los gestores de recursos humanos comprender la conducta de los trabajadores y desarrollar estrategias orientadas a incrementar su desempeño laboral (Ruiz,2019)

La teoría de Vroom y Deci es una teoría que se basa en tres elementos críticos para la motivación en el lugar de trabajo: expectativas, valencia e instrumentalidad. La expectativa es la creencia de que un esfuerzo adicional conducirá a un mejor rendimiento. La valencia se refiere al valor que el empleado atribuye a los posibles resultados o recompensas, y la instrumentalidad es la percepción de que el rendimiento llevará a las recompensas deseadas. Esta teoría establece que los empleados se sentirán motivados para desempeñarse bien si creen que sus esfuerzos llevarán a buenos resultados y que estos resultados serán valiosos para ellos (Ruiz,2019).

Por otro lado, la teoría de Maslow establece que el elemento humano tiene una categoría de necesidades que van desde las más básicas, como las necesidades básicas corporales y de protección, hasta las demandas psicológicas y de autorrealización. Según esta teoría, una vez que las necesidades básicas están satisfechas, las personas buscan satisfacer las necesidades más altas en la jerarquía. Esta teoría sugiere que para que los empleados se desempeñen al máximo, las organizaciones deben esforzarse por satisfacer estas necesidades. La pirámide famosa está compuesta por cinco niveles organizados en una jerarquía, reflejando los requerimientos que experimenta el individuo. A medida que se satisfacen los requerimientos básicos, éstos progresan o evolucionan, ascendiendo en la pirámide. Con el tiempo, al satisfacer las necesidades más fundamentales, los individuos desarrollan ambiciones superiores. Maslow tenía un interés en comprender los motivos que impulsan el comportamiento humano y la razón de que algunas personas encuentran más satisfacción en sus elecciones que otras. (Instituto Europeo de Posgrado,2019).

La estrategia planificada de dirección implica buscar la máxima creación de valor para la organización a través de una serie de acciones que se enfocan en contar siempre con el nivel adecuado de conocimientos, capacidades y habilidades para lograr resultados competitivos en el presente y futuro del entorno. Aunque no se reflejen explícitamente en los balances generales, las personas son fundamentales

para el funcionamiento efectivo de una institución y representan su activo más valioso, a pesar de la significativa inversión económica que se realiza en ellas. (Jara, et. al.,2018).

Basándose en la teoría de Vroom, se sostiene que existe un predominio inmediato entre la gestión de recursos humanos y la estimulación. Si los empleados creen que sus esfuerzos serán reconocidos y recompensados, y que las recompensas son valiosas para ellos, estarán más motivados para mejorar su rendimiento. Esto implica que los gerentes deben tener la capacidad de identificar las recompensas que son valiosas para los empleados y asegurarse de que están disponibles para aquellos que cumplan con las expectativas de rendimiento (Jara, et. al.,2018).

En relación a la concordancia entre la motivación y la productividad laboral, se señala que el personal motivado es más propenso a desempeñarse a un nivel más alto. La base de esta idea se fundamenta en la teoría de Maslow, que sugiere que los empleados cuyas necesidades básicas y psicológicas están satisfechas tendrán más energía y enfoque para dedicarse a su trabajo. Por lo tanto, las organizaciones que se esfuerzan por satisfacer estas necesidades probablemente verán una mejora en el rendimiento laboral. Esto implica que las organizaciones deberán poner mayor énfasis a la selección de los trabajadores, garantizando que se contrate a personas con habilidades y actitudes adecuadas para las tareas requeridas. Además, es esencial ofrecer oportunidades de fortalecer sus capacidades para que puedan mejorar sus habilidades y crecer dentro de la organización (Anto, 2020). En resumen, la integración de las teorías de Vroom y Maslow en la gestión de los recursos humanos proporciona un marco útil para entender cómo mejorar el rendimiento laboral. La gestión eficaz de ingenio humano, que satisface las necesidades de los empleados y alinea sus expectativas con las de la organización, puede conducir a empleados más motivados y comprometidos.

Respecto a la dimensión reclutamiento, Pérez y Morales (2019) señalan que es importante tomar en cuenta las herramientas digitales, tales como redes sociales (Facebook, linkedin) para lograr ventajas competitivas a nivel institucional. Por otra parte, Rivera y García (2019) indica que una operación inadecuada de captación y designación puede llevar al reclutamiento de empleados no apto, generando

pérdidas de recursos, tiempo y afectando negativamente la importancia del servicio al cliente.

Lo que concuerda con Salinas y Mal partida (2020) que defienden que el proceso de reclutamiento ha evolucionado, requiriendo el uso de métodos y enfoques modernos, como plataformas digitales, para lograr objetivos y atraer personal calificado. Ya que las instituciones enfrentan desafíos a causa de la carencia de estructuras organizacionales y herramientas tecnológicas. Por lo tanto, es fundamental la actualización y uso de tecnología para mejorar los procesos de reclutamiento y atraer el mejor talento humano.

En relación a la dimensión admisión de personas, existen variadas actividades se llevan a cabo, tales como el reclutamiento a través de recomendaciones personales de otros trabajadores dentro de la organización, la contratación de individuos que se encuentren realizando pasantías, o la contratación de personas que anteriormente participaron en procesos de reclutamiento y selección pero que en ese momento no cumplían con los requisitos necesarios. Sin embargo, es importante destacar la tendencia actual de aplicar procesos de selección de personal a través de convocatorias públicas, lo que permite a la gerencia tener una mayor amplitud de opciones frente a las metas de la empresa. Esta tendencia facilita a garantizar que se realice una selección objetiva y justa de los candidatos más adecuados para el puesto, con base en su experiencia, habilidades y competencias (Villaroel, 2022).

Según Obando (2020), la importancia de la capacitación del personal como elemento importante para el crecimiento y éxito de una institución. Se señala que la capacitación debe ser adecuada a las necesidades de cada trabajador y que se debe considerar propagar el aprendizaje al puesto de trabajo o al desarrollo de nuevos proyectos o procesos dentro de la organización. Se destaca la importancia de evaluar el proceso de capacitación y buscar la coherencia con el impacto organizacional. También se enfatiza en que la capacitación permite que la organización crezca, actualice y evolucione a un nivel donde la competitividad y productividad estén en un nivel alto.

Romero et al. (2020), destaca la importancia de la compensación salarial en la fidelización del talento humano y el progreso de la institución, eficiente y efectiva.

Tradicionalmente, la compensación ha sido vista como una forma de remunerar al empleado por su trabajo, sin embargo, se propone una nueva perspectiva en la que la remuneración se ve como una inversión con la capacidad de incrementar la eficacia y eficiencia organizacional. Esta nueva tendencia busca fidelizar al mejor elemento humano apto en el mercado laboral. Además, al mejorar la eficiencia y calidad en la dirección de equipos de trabajo y del uso de las TIC.

Las organizaciones podrían experimentar repercusiones positivas en otras áreas. Estas podrían incluir un mayor compromiso y satisfacción de los empleados, una retención más efectiva de los talentos, un ambiente laboral más colaborativo y una mayor productividad en general. Al abordar adecuadamente las necesidades de los empleados y optimizar sus habilidades, las organizaciones pueden obtener beneficios en múltiples aspectos de su funcionamiento (Riascos y Aguilera, 2012)

En relación con el desempeño laboral, Chiavenato (2009) manifiesta que son conductas observadas en los empleados que están relacionado entre el resultado de una actividad y son sobre salientes en lograr las metas de la entidad, resultando una buena producción laboral como fortaleza altamente relevante de una institución. La función está directamente relacionada con El desempeño del empleado y el cumplimiento de los propósitos trazados.

Singh (2019) señala que el desempeño de tareas indica la capacidad de un individuo para llevar a cabo tareas específicas en función de sus habilidades, conocimientos y competencias. La teoría del desempeño de tareas sugiere que la eficacia en la realización de tareas está influenciada por factores como la clara definición de objetivos, la asignación adecuada de recursos, la priorización y la gestión del tiempo. La formación y el desarrollo de habilidades también desempeñan un papel fundamental en la mejora del desempeño de tareas.

Por otra parte, Basoredo (2011) destaca que la competencia se define como el desempeño eficaz en una o varias tareas, y la evaluación de las competencias se asocia con la evaluación del desempeño en tareas específicas dentro de un contexto. Además, señala que enfocarse en el desempeño eficaz de las tareas permite una mejor comprensión de las competencias requeridas y ayuda a desarrollar estrategias de evaluación y formación efectivas.

Según Anwar y Abdullah (2021), el término "organizacional performance" o desempeño organizacional en el contexto de los recursos humanos, tiene referencia al rendimiento y los resultados de la organización en función de cómo se gestionan y desarrollan las habilidades, actitudes, comportamientos y conocimientos de sus empleados. La correspondencia entre prácticas de gestión y el desempeño organizacional es crucial para incrementar la productividad, competitividad y efectividad en las instituciones. Las praxis de los recursos humanos, siendo la contratación, capacitación, valoración del desempeño, incentivos y desarrollo de carrera deben estar alineadas con la estrategia de la organización y adaptarse a las necesidades específicas de cada institución. Un enfoque adecuado en la dirección de recursos humanos puede llevar a empleados más productivos y un mejor rendimiento organizacional.

Es necesario agregar que el desempeño organizacional es una escala de la eficacia y eficiencia con la que se logran sus objetivos. Este concepto engloba la eficiencia, las ganancias, la calidad y la complacencia del consumidor, entre otros indicadores clave de desempeño. Las teorías del desempeño organizacional sugieren que la gestión del talento humano, la cultura empresarial, estructura y procesos en cualquier institución influyen en el desempeño global.

Respecto al desempeño contextual, según Edeh (2023), el desempeño contextual es de gran importancia en organizaciones de diversos sectores, incluyendo servicios gubernamentales. El estudio sugiere que la gestión de impresiones de los líderes influye positivamente en el ejercicio contextual de los empleados. Al adoptar tácticas de autopromoción y ejemplificación, los gerentes pueden persuadir e influir en sus empleados para mejorar su desempeño en áreas como el apoyo a compañeros de trabajo, la superioridad del servicio al cliente y el cumplimiento de políticas organizacionales.

Lo anterior implica que la capacidad de los líderes para manejar sus impresiones y adaptar su comportamiento es fundamental para el desempeño contextual de los empleados en organizaciones de servicios, incluidos los servicios gubernamentales. Además, el estudio destaca la importancia del enfoque de liderazgo de contingencia, en el cual los líderes eligen la mejor alternativa en función de las situaciones específicas de su negocio y adoptan tácticas de gestión

de impresiones en función de sus carencias cambiantes del entorno laboral. Esto resulta en un mejor desempeño contextual de los empleados y, en última instancia, en la consecución de las metas.

Epistemología, EL objetivo del trabajo realizado es encontrar la relación entre recursos humanos y producción laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco. 2023, es la razón por el que se eligió el enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental y de nivel correlacional, teniendo un resultado donde indica que el desempeño era adecuado en un 80.6% y el 90.3% indica que el desempeño de trabajo es adecuado donde se tuvo un moderado correlación y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la administración laboral, Las teorías acogidas en el trabajo son Porras (2021), quien refuerza con 57% que la empresa se lleva a cabo apropiada gestión de los recursos humanos y el resto no está de acuerdo. Alvarado (2022), quien comunica que el 86,54% califican el desempeño laboral como regular y solo el 13.46% es bueno, a si mismo Rojas y Rudas (2021), contribuyen al trabajo de investigación con un 84%. En la gestión de recursos humanos. Y un 31% desempeño laboral estos datos muestran que el estudio fue aplicado de manera positiva, teniendo un resultado de niveles altos en las dos variables, la importancia del estudio es se tiene que tomar en cuenta que los recursos humanos es un activo sumamente importante para los logros de una organización.

III. METODOLOGÍA

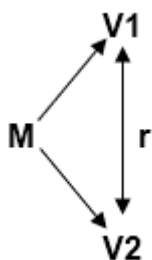
3.1. Tipo y diseño de investigación

Conforme a los propósitos de esta tesis, se puede clasificar como básica, ya que se fundamenta en un marco teórico y se mantiene dentro de este ámbito. Su objetivo es ampliar los conocimientos científicos sin someterlos a ninguna aplicación práctica. En otras palabras, esta investigación se enfoca en generar nuevo conocimiento o teorías, pero no busca resolver problemas concretos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, el estudio es no experimental transversal y el nivel es correlacional, ya que tiene la meta de establecer la correlación entre la dirección de los recursos humanos y el rendimiento en el trabajo. Esto facilita analizar la conexión entre las variables mencionadas en un tiempo específico, sin manipular directamente las condiciones experimentales. El estudio no experimental transversal y correlacional es ventajoso para identificar patrones y tendencias que podrían ser útiles como base para futuras investigaciones más específicas y aplicadas en el campo de la administración del recurso humano y desempeño laboral (Fuentes-Doria, et. al., 2020).

Figura 1

Diseño de Investigación



En relación al enfoque metodológico, se empleó un enfoque cuantitativo, el cual implicó la realización de mediciones estadísticas y procesos continuos para evaluar y verificar la incidencia planteada en la hipótesis formulada. Según lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se caracteriza por recopilar e indagar información de manera sistemática con el fin de abordar la problemática de investigación planteado, empleando recursos y procedimientos estadísticos para corroborar la veracidad o inexactitud de la hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) son normativas y operaciones importantes con el fin de administrar los factores con las personas relacionados a los recursos de un puesto gerencial, incluido la contratación, el proceso de seleccionar, la capacitación, la compensación y la valoración.

Por otra parte, la admisión de personas se considera como reconocer el conocimiento y el perfil del candidato. Organizar el reclutamiento del proceso de las personas significa permitirles hacerlo cuando ingresan a la organización, dadas sus habilidades, capacidades, perfil de competencias e idoneidad para el puesto. A través del reclutamiento y la selección, podemos identificar el candidato ideal (Chiavenato, 2009).

Desarrollo de personas. El crecimiento personal es una fase en el que los individuos se enfocan en descubrir y poner en práctica ciertos aspectos para mejorar su estado de salud, fortalezas, destrezas y capacidades. La finalidad es tener una vida equilibrada, con cuerpo y mente en armonía. (Piero, 2021)

Compensación de personas. Cabe mencionar que el salario en los últimos años ya no es un simple salario, sino que incluye jornada laboral flexible, seguro de vida, seguro médico, vacaciones, actividades fuera de la oficina, etc. Por tanto, diseñar planes de compensación de uno de los retos pendientes de las organizaciones (Bedoya, 2018).

Desempeño laboral

“Se trata de la conducta del valor orientada a lograr los objetivos. El rendimiento se define como un indicador individual logrado al alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2009).

Desempeño de Tareas. El desempeño de tareas se refiere a las tareas y responsabilidades para realizar el trabajo con base en las habilidades y conocimientos contenidos en las tareas descritas para cada puesto y que directa o

indirectamente contribuyen a la organización. El trabajo dado (Murphy, 1090). (Vilcamichi Yupanqui, 2017)

Desempeño contextual. Se define como definición de ejecución bajo; Organ, D. (1997) define el desempeño como una acción o comportamiento observado entre los compañeros de trabajo que tiene relación con el alcance de las metas organizacionales.

De perspectiva, Bittel, L (2000) afirmo que el desempeño está definido en gran parte por las expectativas laborales de los empleados, las actitudes de desempeño y el deseo de armonía. De esta forma, se entiende que se encuentra asociado con acciones, habilidades y conocimientos empleados para cumplir las metas en una organización.

Desempeño organizacional. Se ha encontrado que el desempeño de la organización guarda relación con la administración. En aquel lugar donde hay un departamento preocupado por garantizar que los recursos logren los objetivos establecidos durante el transcurso de la jornada de trabajo de la empresa

Una vez más, esta es una forma de idear estrategias que puedan, despertar el interés de la junta, el equipo y la división. Con la ayuda de diversas labores, se introducen las herramientas necesarias para cumplir las metas de manera eficiente,

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Se conformó por 62 colaboradores del área de obstetricia de la provincia de Canchis, Cusco.

Criterios de inclusión

- Profesionales y colaboradores que trabajen en el área de obstetricia, incluyendo obstetras, enfermeras, técnicos y otros miembros del equipo de atención.
- Profesionales y colaboradores que estén involucrados en la atención directa al paciente o en funciones de apoyo en el área de obstetricia (por ejemplo, personal administrativo, de mantenimiento o de limpieza específicamente asignado al área de obstetricia).

- Personal que haya estado trabajando por lo menos un año en la zona geográfica de interés.

Criterios de exclusión

- Profesionales y colaboradores que no estén activamente involucrados en el área de obstetricia (por ejemplo, aquellos que trabajan en otras áreas del hospital o clínica).
- Estudiantes o residentes que aún no hayan obtenido su título o licencia profesional y no estén trabajando activamente en el área de obstetricia.
- Profesionales y colaboradores que estén de licencia prolongada o que no estén ejerciendo sus funciones en el área de obstetricia durante el periodo de estudio.

Muestra

La muestra estará compuesta por todos los 62 trabajadores que formaron parte del universo de la población.

Muestreo

Se consideró un muestreo no probabilístico de tipo censal. Según Hernández y Mendoza (2018), Un muestreo no probabilístico censal es un tipo en el que ninguno de los elementos de la población posee igual oportunidad de ser designados y se incluye a todos los miembros de un grupo específico. En otras palabras, en lugar de elegir aleatoriamente a los participantes, se selecciona a todo un grupo de interés para el estudio.

Este tipo de muestreo es utilizado cuando se quiere estudiar características particulares de un grupo determinado y se considera que incluir a todos sus miembros es necesario para obtener resultados precisos y representativos de ese grupo en específico. Aunque en el muestreo no probabilístico censal los hallazgos no son representativos para toda la población, es útil para analizar en profundidad las características de un grupo particular y comprender mejor sus comportamientos o tendencias.

Unidad de análisis

Como unidad de análisis, teniendo en cuenta la aplicación del instrumento al personal de la institución, se define que es cada Individuo presente en el sector de obstetricia de la provincia de Canchis, del departamento del Cusco. Siendo ellos los que responderán a los instrumentos y quienes serán objeto de análisis en el proyecto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La estrategia de toma de información el cual se utilizará en este proyecto es una encuesta, utilizando cuestionarios especialmente diseñados para medir la gestión del talento y variables del rendimiento laboral. El cuestionario consta de 25 ítems proporcionando una valoración detallada y completa de ambas dimensiones.

La encuesta de toma de información facilita determinar detalles de una muestra representativa de la población en estudio, facilitando la identificación de patrones y tendencias en las variables investigadas. Además, el cuestionario es una herramienta eficiente y eficaz para obtener datos cuantitativos, lo que facilita el estudio y la conclusión de los resultados. El cuestionario aplicado fue de la autora Suarez (2022) el cual cuenta con 20 ítems, en el cual se adaptó 5 ítems, de ambas variables de desempeño y gestión de talento humano. Por lo tanto, siendo la finalidad de lograr mejores resultados, se comprueba la validez fue mediante 3 expertos el cual validaron el instrumento.

La precisión del cuestionario se empleó un ensayo experimental con 10 colaboradores del servicio de obstetricia de la Provincia de Canchis, Cusco, el resultado fue analizado mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Alfa de Cronbach de la variable talento humano

Variable Gestión del talento humano	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,937	25

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Variable Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,966	25

Definición de instrumento. Como la herramienta que le facilita extraer información de una muestra Siliceo (2017).

Definición de cuestionario. Esta herramienta es un cuestionario en el que las variables se manipulan como preguntas. Deben considerar las preguntas que se investigaran, sino también las poblaciones que responden y los diferentes métodos de recopilación de datos según (Hernandez, 2020)

La validez es el reconocimiento y aprobación de un instrumento para lo cual se tiene en cuenta el criterio de expertos en las materias referentes a cada instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). La validez de los instrumentos aplicables se confirmó mediante tres profesionales, quienes contando experiencia y conocimientos necesarios para cada constructo son adecuados para verificar la concordancia de cada ítem de los instrumentos. Cada profesional respondió a los formularios en los cuales determinaron que cada ítem corresponde y es válido para medir los indicadores propuestos, así mismo, realizaron recomendaciones y observaciones que fueron tomadas en cuenta para mejorar la calidad del instrumento.

La confiabilidad es un proceso estadístico utilizado por los investigadores para demostrar que un instrumento funciona y produce resultados similares cuando se usa repetidamente (Siliceo, 2017). En este estudio, la confiabilidad se midió utilizando la fórmula de confiabilidad α de Cronbach, extraída de la base de datos de 10 trabajadores quienes participaron en la prueba piloto, haciendo uso del programa Microsoft Excel. Estos resultados confirmaron la confiabilidad del instrumento y figuran en el anexo 7, esta prueba piloto se realizó de forma presencial, posteriormente se aplicaron las fórmulas obedeciendo el método sugerido por Cronbach.

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó teniendo en cuenta el procedimiento formal para lo cual inicialmente se realizó la solicitud para contar con el permiso necesario para aplicar el instrumento en la institución, contactando con el representante de la institución. Tras la aprobación del representante se realizó la recopilación de la información, teniendo en cuenta la firma del consentimiento de cada participante, así como la explicación clara del propósito del estudio, informando a su vez que el instrumento es totalmente anónimo y que su resolución no implica incentivos o beneficios algunos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al inicio del actual proyecto, primero se aplicará el desarrollo de los cuestionarios electrónicos y físicos destinados a medir las variables. Estos instrumentos serán cuidadosamente diseñados Para garantizar la exactitud y fiabilidad de la información recolectada. Una vez extraídos los resultados de los cuestionarios, se procederá a la tabulación de los datos en el software Microsoft Excel, lo cual facilitará el manejo y organización de la información para su posterior análisis.

El siguiente paso en el proceso será realizar el análisis estadístico descriptivo, donde se examinarán las peculiaridades de la población y la clasificación de frecuencias de ambas variables de forma individual. Este análisis permitirá obtener una visión general de la muestra y comprender mejor las tendencias y patrones observados en los datos. Además, se presentarán gráficos y tablas que muestren la distribución y variabilidad de las variables, medidas estadísticas y la magnitud de dispersión de la variable.

Una vez completado el análisis descriptivo, las hipótesis planteadas serán puestas a prueba mediante análisis estadístico inferencial, utilizando el paquete SPSS 25. Dado que las variables objeto de estudio son cualitativas convencionales, se opta por el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) que determina la conexión o grado de asociación entre las variables. Este método determina el grado de correlación entre ellas. Asociación entre ellas. Los resultados obtenidos a través de este análisis inferencial serán fundamentales para establecer conclusiones y formular recomendaciones basadas en la evidencia empírica recabada.

3.7. Aspectos éticos

En el actual proyecto correlacional realizado en personal de obstetricia, es fundamental abordar las consideraciones éticas para asegurar la integridad y el respeto hacia los participantes. Los investigadores serán transparentes y honestos en sus objetivos, metodología y resultados, evitando sesgos y manipulaciones en la recolección y análisis de datos. Asumirán la responsabilidad de su trabajo, reportando los resultados de manera precisa y respondiendo a preguntas o preocupaciones que puedan surgir. Finalmente, el estudio se llevará a cabo conforme a las regulaciones, leyes y códigos de ética aplicables, garantizando el cumplimiento de las normativas y leyes vigentes.

Para ello, se obtendrá el consentimiento informado de manera voluntaria y sin presiones, asegurando que los participantes conozcan los objetivos, procedimientos y posibles riesgos o beneficios del estudio, de tal forma que no existirá presión de ningún tipo hacia ellos.

Se tomarán medidas para evitar causar daño o incomodidad a los participantes y garantizar que el estudio aporte beneficios tanto a ellos como a la institución y la comunidad en general. Además, se promoverá la equidad en el trato de todos los participantes, evitando discriminaciones de cualquier tipo. La participación de las personas en la investigación por ello se considera que las personas a las que se apliquen los instrumentos de investigación si se presentan preguntas que puedan causarles molestias, tienen la opción de responderlas o no sin ninguna restricción.

Por principio ético los resultados de la investigación se alcanzarán a la Red de Salud Canas - Canchis – Espinar al concluir este estudio; de dicha entrega no se obtendrá ninguna ganancia económica o de cualquier otro tipo; por lo contrario, será una forma de contribución a la salud pública de tal forma que se pueda convertir en beneficio para las prestaciones de servicio en los establecimientos de salud.

La confidencialidad y privacidad de los participantes se protegerán en todo momento, almacenando los datos de forma segura y confidencial, y no será empleada con ninguna otra finalidad más allá del estudio, con la aclaración que la información se mantendrá resguardada por el investigador principal y, después de un periodo definido, será eliminada adecuadamente.

Asimismo, el autor Ames et al. (2019) Se definen los principales aspectos éticos como principios a considerar para la investigación científica. En este sentido, se tendrá en cuenta el respeto por las personas, responsabilidad, búsqueda del beneficio y la integridad científica.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Gestión del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Promedio	Alto	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%
	Regular	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	9,7%	0,0%	9,7%
	Buena	Recuento	7	4	41	52
		% dentro de Desempeño laboral	11,3%	6,5%	66,1%	83,9%
Total	Recuento	7	10	45	62	
	% dentro de Desempeño laboral	11,3%	16,1%	72,6%	100,0%	

En el cuadro 3, se observó el nivel malo de la gestión del talento humano representaba un 6,5% de los encuestados, que coincidió con el 6,5% de los individuos con un nivel alto de desempeño laboral. Por otro lado, el nivel regular de gestión del talento humano solo abarcó al 9,7% de los casos analizados, los cuales se correspondieron con la totalidad de casos observados en el nivel regular de desempeño laboral. En contraste, la dimensión buena de la gestión del talento humano mostró un alto porcentaje, alcanzando al 83,9% de los encuestados. De este grupo, el 66,1% también demostró un nivel alto de desempeño laboral, mientras que un 6,5% tuvo un nivel promedio y un 11,3% presentó un nivel bajo de desempeño laboral.

Estos resultados respaldan la importancia de una adecuada gestión del talento humano en el ámbito de la salud, particularmente en la atención obstétrica. Una

gestión sólida y eficiente del personal puede influir significativamente en la calidad de los servicios brindados, así como en el bienestar y complacencia de los usuarios. Además, destacan la necesidad de implementar estrategias y políticas que promuevan una gestión efectiva del capital humano, como la elección acertada del empleado, el fomento de capacidades, la asignación adecuada de tareas y responsabilidades, y la creación de un ambiente laboral favorable.

Tabla 4*Gestión del talento humano y desempeño de tarea*

		Desempeño de tarea			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	2	0	2	4
		% dentro de Desempeño de tarea	3,2%	0,0%	3,2%	6,5%
	Regular	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Desempeño de tarea	0,0%	9,7%	0,0%	9,7%
	Buena	Recuento	5	7	40	52
		% dentro de Desempeño de tarea	8,1%	11,3%	64,5%	83,9%
Total	Recuento	7	13	42	62	
	% dentro de Desempeño de tarea	11,3%	21,0%	67,7%	100,0%	

En la tabla 4 se apreció que el nivel malo representaba al 6,5% de los encuestados. De este porcentaje, un 3,2% coincidió con el nivel alto y otro 3,2% con el nivel bajo del desempeño observado en la tarea. En relación al nivel regular, éste representó solamente al 9,7% del total de casos analizados, los cuales también coincidieron con la totalidad de casos observados en el nivel regular del desempeño de la tarea. Finalmente, la dimensión buena representó a un gran porcentaje de encuestados, el 83,9%, de los cuales un 66,1% coincidió también con el nivel alto de desempeño laboral, otro 6,5% con el nivel promedio y otro 11,3% con el nivel bajo de desempeño laboral. Estos hallazgos resaltan la relevancia de una administración adecuada del talento humano para garantizar un buen rendimiento en las tareas diarias. En primer lugar, la selección y asignación adecuada de tareas es fundamental. Al colocar a los empleados en roles que se ajusten a sus habilidades, conocimientos y experiencia, se maximiza su potencial para realizar las tareas de manera efectiva.

Tabla 5*Gestión del talento humano y desempeño contextual*

			Desempeño contextual			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Desempeño contextual	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%
	Regular	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Desempeño contextual	0,0%	9,7%	0,0%	9,7%
	Buena	Recuento	6	8	38	52
		% dentro de Desempeño contextual	9,7%	12,9%	61,3%	83,9%
Total	Recuento	6	14	42	62	
	% dentro de Desempeño contextual	9,7%	22,6%	67,7%	100,0%	

En la tabla 5, se detectó que el nivel malo representó al 6,5% de los casos observados en la gestión del talento humano, lo cual coincidió con el nivel alto de la dimensión desempeño contextual. En cuanto al nivel regular de la gestión del talento humano, solamente representó al 9,7% de los casos analizados, los cuales también coincidieron con el nivel promedio del desempeño contextual. Por otro lado, en el caso de la dimensión buena, esta representó al 83,9% de los casos observados, de los cuales un 61,3% coincidió también con el nivel alto del desempeño contextual, otro 12,9% con el nivel promedio y el 9,7% restante con el nivel bajo de dicha dimensión.

Tabla 6

Gestión del talento humano y Desempeño organizacional

		Desempeño organizacional				
		Bajo	Promedio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	1	0	3	4
		% dentro de Desempeño contextual	1,6%	0,0%	4,8%	6,5%
	Regular	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Desempeño contextual	0,0%	9,7%	0,0%	9,7%
	Buena	Recuento	7	10	35	52
		% dentro de Desempeño contextual	11,3%	16,1%	56,5%	83,9%
Total		Recuento	8	16	38	62
		% dentro de Desempeño contextual	12,9%	25,8%	61,3%	100,0%

En la tabla 6, se detectó que el nivel malo representó al 6,5% de los casos observados en la gestión del talento humano, un 4,8% de dicho porcentaje se corresponde o coincidía también con el nivel alto y otro 1,6% con el nivel bajo de la dimensión desempeño organizacional. En cuanto al nivel regular de la gestión del talento humano, solamente representó al 9,7% de los casos analizados, los cuales también coincidieron con el nivel promedio del desempeño organizacional. Por otro lado, en el caso de la dimensión buena, esta representó al 83,9% de los casos observados, de los cuales un 56,5% coincidió también con el nivel alto del desempeño contextual, otro 25,8% con el nivel promedio y el 12,9% restante con el nivel bajo de dicha dimensión.

Estos hallazgos resaltan la importancia de una gestión sólida para promover un desempeño organizacional exitoso. Una gestión adecuada implica la

implementación de prácticas que fomenten procedimientos de selección y de reclutamiento de personal adecuados, la capacitación y desarrollo de habilidades, la asignación efectiva de tareas y responsabilidades, y el establecimiento de una atmósfera laboral positiva.

Al asegurar la administración del talento humano efectiva, las instituciones pueden mejorar el desempeño en el ámbito organizacional. Esto implica alinear las metas y principios de la empresa con los de los empleados, fomentar la comunicación abierta y la colaboración, y establecer mecanismos de retroalimentación para evaluar y mejorar el desempeño.

Tabla 8*Prueba de Correlación para la Primera Hipótesis Específica*

		Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Desempeño de Tarea	0,635**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	62

En la tabla 8, se analizó la relación planteada en la primera hipótesis específica: entre la variable gestión del talento humano con la dimensión desempeño de tarea de la variable desempeño laboral. De igual manera, se observa un p-valor o significancia menor a 0,05, por lo que se acepta la existencia de una relación significativa entre los ya mencionados. A su vez, se observa un coeficiente de correlación que toma el valor de 0,635, indicador de que tal relación es directamente proporcional y de una intensidad moderada. En otras palabras, si en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, se observan niveles ascendentes de un desempeño en las tareas diarias, es muy probable que ello se asocie a niveles también ascendentes de la gestión del talento humano, o viceversa.

Contraste de la Primera Hipótesis Específica

H_0 = No hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

H_1 = Hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Regla de decisión:

Si p (sig.) $\leq 0,05$ entonces de acepta la H_1

Si p (sig.) $> 0,05$ entonces de acepta la H_0

Tabla 9*Prueba de Correlación para la Segunda Hipótesis Específica*

		Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Desempeño Contextual	0,606**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	62

En la tabla 9, se analizó la posibilidad de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desempeño contextual. Primeramente, se cumple la condición de que el p-valor o significancia sea menor a 0,05, por lo que se acepta la existencia de una relación significativa entre la variable y dimensión mencionados. A su vez, se observa un coeficiente de correlación que toma el valor de 0,606, indicador de que tal relación es directamente proporcional y de una intensidad moderada. En otras palabras, los niveles ascendentes en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023, se asocian, muy probablemente a una tendencia ascendente en los niveles del desempeño contextual, o viceversa.

Contraste de la Segunda Hipótesis Específica

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

H_1 = Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Regla de decisión:

Si p (sig.) $\leq 0,05$ entonces se acepta la H_1

Si p (sig.) $> 0,05$ entonces se acepta la H_0 .

Tabla 10*Prueba de Correlación para la Tercera Hipótesis Específica*

		Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	0,555**
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		62

En la tabla 10 se analizó, la relación entre la variable gestión del talento humano con la dimensión desempeño organizacional de la variable desempeño laboral. En primer lugar, se observó un p-valor o significancia menor a 0,05, por lo que se acepta que existe relación significativa entre la variable y dimensión descrita. Acto seguido, también se pudo distinguir un coeficiente de correlación de 0,555, por lo que se estimó que la relación mencionada es directamente proporcional y de una intensidad moderada. Es decir, la gestión del talento humano percibida como adecuada, probablemente se asocie a que, en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, se esté realizando, también, un desempeño adecuado a nivel organizacional, o viceversa.

Contraste de la Tercera Hipótesis Específica

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

H_1 = Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Regla de decisión:

Si p (sig.) $\leq 0,05$ entonces se acepta la H_1

Si p (sig.) $> 0,05$ entonces se acepta la H_0

V. DISCUSIÓN

Con el propósito de fundamentar de manera rigurosa y enriquecer el análisis de esta sección, se adentró en los resultados tras la meticulosa aplicación de instrumentos diseñados para ambas variables, resueltos en el entorno del personal que desempeña sus labores en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, ubicada en la región de Cusco. Estos valiosos resultados aportan una comprensión más profunda sobre la intrincada relación entre el desempeño y la gestión de talento humano en dicho contexto. Para consolidar aún más nuestras conclusiones, realizamos una comparación entre los hallazgos de nuestro estudio y los resultados previamente expuestos por los investigadores citados en esta investigación.

Mediante un análisis descriptivo-, se ha puesto de manifiesto que un asombroso 90,3% del equipo que se desempeña en el área de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, considera que la gestión actual es buena, mientras que un modesto 9,7% la califica como regular. Estos reveladores hallazgos contrastan significativamente con los resultados obtenidos por Porras (2021), quien sostiene que un 57% de los trabajadores encuestados opina que en sus respectivas empresas se lleva a cabo una apropiada gestión del talento humano, el restante 43% no está de acuerdo debido a los factores previamente identificados.

Estas notables diferencias porcentuales pueden atribuirse a una plétora de factores, tales como las características y condiciones específicas de cada entorno laboral, las políticas y prácticas de gestión implementadas, así como las expectativas y percepciones individuales de los trabajadores, entre otros. Es importante resaltar que cada estudio aborda una muestra distinta y se enfoca en diversos aspectos de la gestión del talento humano, lo cual contribuye a las variaciones en los resultados y a las diferencias porcentuales observadas. Esta diversidad de enfoques enriquece el panorama y otorga una perspectiva más completa de la complejidad inherente a esta temática.

Por lo tanto, la de los instrumentos de investigación resultados que arrojan luz acerca de la intrincada relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicho contexto. Al comparar estos hallazgos con los resultados previamente informados por otros investigadores, se evidencian diferencias significativas que pueden atribuirse a una variedad de factores. Estos factores

incluyen las particularidades de cada entorno laboral, las políticas de gestión implementadas y las perspectivas individuales de los trabajadores. Este análisis enriquece nuestro entendimiento y nos invita a seguir investigando para profundizar en la comprensión de esta compleja relación en diferentes contextos organizacionales.

Con respecto al desempeño laboral, se ha reportado que un 80,6% del equipo de trabajo que presta servicio en obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, exhibe un nivel de desempeño laboral alto, lo cual indica que de alguna manera se están cumpliendo de manera adecuada con sus responsabilidades. En contraste, solo un reducido porcentaje del 19,4% muestra un desempeño laboral bajo. Estos resultados coinciden notablemente con los hallazgos de Alvarado (2022), quien informó que un 86.54% de los individuos califica el desempeño laboral como regular, representando la mayor proporción en las encuestas realizadas, seguido de un 13.46% que considera que el desempeño laboral es bueno. Estos datos sugieren que el rendimiento en el trabajo se concentra predominantemente en el nivel regular.

Sin embargo, es relevante destacar los resultados obtenidos por Rojas y Rudas (2021), quienes encontraron que en ambas variables se presentan niveles altos encontrándose una mejor situación en la empresa. En cuanto a la gestión del talento humano, se registró un nivel alto con el 84%. En cuanto al desempeño laboral, se identificó un nivel alto en un 31% de los casos, mientras que un 69% se ubicó en un nivel medio. Estos hallazgos revelan que, en el estudio realizado, tanto la gestión del talento humano como el desempeño laboral fueron evaluados de manera positiva en gran parte de los casos, reflejando un nivel elevado en las dos variables lo que demuestra a su vez una mejor condición de la compañía, teniendo en cuenta a los recursos humanos como un activo sumamente importante para el logro de objetivos empresariales.

La valoración del rendimiento en el trabajo es un procedimiento complejo y subjetivo el cual puede verse influenciado por múltiples factores. Las percepciones individuales de los empleados desempeñan un papel fundamental en esta evaluación, ya que las opiniones y percepciones de las personas pueden variar significativamente en función de sus experiencias previas, expectativas personales

y juicios individuales. Por lo tanto, las discrepancias observadas en los resultados de diferentes estudios pueden atribuirse a las diversas perspectivas y criterios utilizados por los participantes al evaluar el desempeño laboral.

Cada empleado tiene su propia trayectoria laboral y contexto personal, lo que influye en cómo perciben y evalúan su propio desempeño y el de sus colegas. Las experiencias pasadas, tanto positivas como negativas, pueden generar sesgos o influir en la manera en que los empleados valoran su desempeño actual. Asimismo, las expectativas individuales sobre qué se considera un desempeño laboral satisfactorio también pueden variar, lo que lleva a divergencias en las percepciones y evaluaciones.

Además, los criterios y estándares utilizados para juzgar el desempeño laboral pueden ser subjetivos y variar entre diferentes personas y organizaciones. Las percepciones sobre lo que constituye un buen desempeño pueden diferir según la cultura organizacional, las normas y los valores compartidos. Estos factores influyen en las diferentes perspectivas y criterios utilizados por los participantes en cada estudio, lo que a su vez contribuye a las discrepancias en los resultados.

En base a ello, los resultados obtenidos según los análisis estadísticos descriptivos revelan que una proporción de desempeño laboral adecuada en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, aunque existen ciertas diferencias con los hallazgos de otros estudios. Estas discrepancias pueden atribuirse a la subjetividad de la evaluación del desempeño, las experiencias y expectativas individuales, así como a los criterios y estándares utilizados en cada contexto organizacional. Es necesario profundizar en el análisis de estos factores para comprender mejor la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en esta específica área de estudio.

En concordancia con los planteamientos formulados en el objetivo e hipótesis general, se llevaron a cabo análisis estadísticos para evaluar la correlación entre las variables en el equipo que presta servicio en el departamento de obstetricia en la provincia de Canchis. Los resultados revelaron un $Rho=0.639$, con una significancia de 0.000, que no supera el nivel de significancia establecido de 0.05. Estos hallazgos indican que, en este contexto específico, se comprueba una relación directa, confirmada con la prueba valor y el coeficiente, entre las variables

de estudio según lo resuelto por el personal, respaldando así la aceptación de la hipótesis alterna o de investigación.

Estos hallazgos no son consistentes con los hallazgos de Gavidia (2021), quien también estudió la correlación entre las variables de estudio y encontró un valor de significancia de 0.435, que supera el nivel establecido de 0.05. Por lo tanto, se concluye el rechazo de la hipótesis alternativa que afirmaba un impacto positivo de las buenas prácticas de gestión en el rendimiento de los trabajadores. En cambio, se acepta la hipótesis nula.

Estos hallazgos contradicen aquellas versiones donde se indica e incluso se brinda evidencia de que el desempeño laboral no está relacionado de manera significativa con la gestión del talento humano en este contexto específico. Sin embargo, es importante mencionar que Alvarado (2022) informó de una correlación positiva considerable las variables, reflejada en un coeficiente de correlación de 0.77. Además, mediante el uso del valor calculado del estadístico t (t-cal) con un valor de 8.53, se demostró que este coeficiente tiene una relevancia estadística en esta situación. Estos resultados respaldan la aceptación de la hipótesis planteada en el estudio, confirmando la existencia de correlación entre las variables.

De manera similar, Chávez (2021) reveló la evidencia de una sólida relación positiva y significativa entre las variables. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.719, lo que refleja un nivel elevado de correlación entre ambas variables. Esta relación positiva implica que a medida que mejoran las prácticas en la dirección del personal tanto en los procedimientos de reclutamiento como en todos los procesos posteriores a la adaptación del personal de trabajo al nuevo ambiente laboral, también se observa un incremento en el desempeño laboral. La significancia estadística obtenida con un valor de $p = 0.002$ refuerza la validez y relevancia de la relación encontrada, ya que p es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula.

En concordancia con estos resultados, Rojas y Rudas (2021), en un estudio realizado en una compañía dedicada a la producción de lácteos en Cajamarca, encontraron correlación entre la admisión del personal y su desempeño, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente obtenido fue de 0.740, lo cual. Asimismo, se examinó que la capacidad y el desempeño laboral, también

muestran una relación significativa. El coeficiente $Rho=0.241$, lo que refleja una relación positiva entre ambas variables. La significancia obtenida fue de 0.035, un valor inferior al valor de referencia establecido de 0.05, demostrando que esta relación tiene relevancia estadística.

Estos resultados resaltan la relevancia de una administración efectiva del personal y su influencia en el rendimiento. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los resultados pueden variar en diferentes contextos organizacionales y es recomendable realizar investigaciones adicionales para comprender mejor la relación entre las variables teniendo en cuenta diferentes entornos.

El primer objetivo específico de este estudio fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea. Tras realizar el respectivo análisis estadístico, se obtuvieron resultados que revelaron un $p\text{-valor}= 0.00$. aceptando la hipótesis¹, la cual planteaba que se evidencia una relación significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, en el año 2023.

Estos hallazgos coinciden con lo expresado por Estupiñán (2021) en Esmeralda, Ecuador, en su estudio se evidenció una relación significativa y sustancial de ambas variables, esto señala una conexión directa y relevante de la dirección de los recursos humanos y la eficiencia laboral en el contexto específico de esa organización. Además, se identificó una correlación moderada y directa entre la selección de los recursos humanos, la condición laboral y la colaboración del grupo de trabajo.

En línea con estos hallazgos, Rojas (2019) en Lambayeque también se detectó la correlación positiva entre la administración y el rendimiento laboral, lo que sugiere que proporcionar descripciones claras de funciones y ofrecer programas de formación pertinentes podría tener un impacto positivo en el rendimiento laboral. Estos resultados respaldan la importancia de una administración efectiva y de proporcionar a los empleados los recursos necesarios para mejorar su rendimiento en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, Alvarado (2022) también encontró un grado de correlación estadísticamente significativa y directa entre las variables, con un coeficiente de Pearson de $R=0.45$. Además, mediante la prueba T-student, se demostró que esta

relación es estadísticamente significativa, con un valor de $t\text{-cal}=3.56$, que es mayor al $t\text{-tab}$, llevando al rechazo de la hipótesis nula.

Estos hallazgos sugieren que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea puede variar en diferentes contextos y organizaciones. Es importante considerar estos resultados al diseñar estrategias y métodos de gestión de recursos humanos, reconociendo que existe una interacción compleja entre estos factores y que su influencia puede ser modulada por diversos elementos contextuales y específicos de cada organización.

El segundo objetivo específico de este estudio se planteó con el propósito de examinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño contextual. Sin embargo, los resultados obtenidos revelaron un nivel de significancia bilateral de 0,000, el cual es menor a 0.05. aceptando la hipótesis planteada, la cual señala la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento contextual muestran relación directa en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, en el año 2023.

En esa misma línea, los resultados presentados por Suarez (2022) en su análisis estadístico revelaron un coeficiente $Rho=0.872$, con un $p\text{-valor}=0.000$. Estos hallazgos indican una relación positiva altamente significativa la variable principal y la dimensión del desempeño contextual en el contexto del desempeño laboral. Lo que sugiere que una las correctas prácticas y estrategias para la gestión de una empresa teniendo en cuenta el fomento del potencial del personal que esta posee tienen la capacidad de llegar a ser imprescindibles y causantes de una buena o mala generación de resultados referentes al desempeño contextual en los empleados en diferentes entornos laborales.

Alvarado, (2022) menciona como esta relación es demostrada mediante el coeficiente R e Pearson= 0.54 , que indica una correlación positiva media. La prueba t-student también respaldó la significancia estadística de esta relación, con un $t\text{-c}=4.530$ mayor que el $t\text{-tab}=1.990$. Estos resultados respaldan la importancia de una adecuada gestión de los procesos internos para el desarrollo del personal en la mejora del desempeño laboral.

En línea con estos hallazgos, Mestas et al. (2021) establecieron una relación positiva moderada (0.640) entre los procesos realizados para el reclutamiento de personal nuevo y la excelencia laboral. Los resultados obtenidos revelaron una alta significancia estadística con un p-valor ≤ 0.05 , lo que indica una fuerte evidencia de que los hallazgos son estadísticamente significativos, con un margen de error inferior al 0.01. Por lo tanto, concluyeron de manera definitiva que existe correlación positiva moderada entre los constructos estudiados. En otras palabras, una selección más efectiva del personal se relaciona con una mayor calidad en el rendimiento laboral.

Estos resultados sugieren que la relación entre la gestión del talento humano puede variar en diferentes contextos y organizaciones según el desempeño contextual. Es importante considerar estos hallazgos al diseñar estrategias de gestión del talento humano, reconociendo que factores como la selección de personal y la evolución de competencias pueden influir significativamente en la ejecución laboral y la eficacia en el desempeño.

Las diferencias en los resultados de las investigaciones pueden deberse a diversas razones, como las características de la muestra, el contexto organizacional, las metodologías utilizadas, las variables consideradas, la presencia de otras variables no contempladas y las limitaciones metodológicas. Cada estudio puede haber seleccionado muestras con perfiles y contextos laborales distintos, lo que influye en los resultados. Además, las particularidades de cada organización y su cultura organizacional pueden influir en el tipo de asociación que se muestra entre las variables teniendo en cuenta el desempeño y la gestión de recursos humanos. Las diferencias en las metodologías, las herramientas de medición y las variables consideradas también pueden influir en los resultados obtenidos. Es necesario considerar estas explicaciones y realizar investigaciones adicionales para comprender mejor esta relación en diferentes contextos organizacionales.

El tercer objetivo específico se enfocó en verificar la relación entre la gestión del talento y el desempeño organizacional. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación significativo, con un nivel de significancia bilateral excepcionalmente bajo de 0,00. Estos hallazgos respaldan de manera contundente una relación positiva altamente significativa en el contexto del rendimiento laboral.

Estos resultados se alinean con investigaciones previas realizadas por Suarez (2022), quien también encontró asociación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Estos resultados destacan la importancia de una administración efectiva de los recursos humanos para potenciar el rendimiento y el funcionamiento general de la organización.

En consonancia con esto, Rojas y Rudas (2021) mencionan una relación directa entre todas las facetas que engloban la administración del capital humano, tales como el reclutamiento de personal, así como con el desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la relevancia de una gestión completa del capital humano para promover un rendimiento óptimo contando con normativas claras y ampliamente conocidas que dirijan de manera consensuada los métodos y estrategias para la gestión de personal, estas normativas deberían de ser revisadas y modificadas de manera periódica según el contexto de la empresa, adecuándose a las necesidades sin dejar de lado la opinión de los mismos trabajadores.

Además, en el estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021) que identificó que el mejoramiento de la gestión del talento humano puede tener un efecto significativo en la identificación y la fidelización del personal con la entidad. Asimismo, se observó que una gestión adecuada del talento humano contribuye a la creación de un ambiente laboral propicio. En este sentido, recomendaron la implementación de estrategias diseñadas para fomentar el nivel de entusiasmo y dedicación de los colaboradores, con el objetivo de mejorar el clima laboral de manera efectiva.

Estos hallazgos se refuerzan con el estudio llevado a cabo por Amaya (2021) en Lima, donde se examinó una muestra de 70 participantes y se encontró una sólida conexión entre la administración de la dirección y el rendimiento laboral. Un significativo 82.9% de los empleados calificaron la gestión como regular. Estos resultados sugieren que las organizaciones deben adoptar una gestión administrativa que fomente el avance y progreso del personal, con el propósito de potenciar el rendimiento laboral y promover un entorno laboral favorable.

En conjunto, estos hallazgos respaldan la relevancia de una administración adecuada del talento humano siendo un factor clave en la construcción de un entorno laboral positivo, motivador y satisfactorio, lo cual se traduce en un desempeño organizacional favorable y un mayor rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera, con un 95% de confiabilidad se admite la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023, esta relación es directamente proporcional y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,639$).

Segunda, al 95% de confiabilidad se comprobó la existencia relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023. Relación que es directamente proporcional y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,635$).

Tercera, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023, relación que a su vez es directamente proporcional y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,606$).

Cuarta, con un 95% de confiabilidad se acepta la existencia de relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023, relación que es positiva y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,555$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda implementar estrategias y políticas efectivas con el propósito de optimizar a gestión del talento humano en el servicio obstetricia. Esto implica desarrollar procesos de reclutamiento y selección que permitan identificar y contratar profesionales capacitados y comprometidos. Se deben promover prácticas que fomenten la conciliación entre el ámbito laboral y personal, incluyendo el respeto mutuo, la diversidad y la inclusión. Además, se deben establecer mecanismos para abordar y resolver conflictos de manera efectiva y brindar apoyo emocional a los empleados.

Segunda, la institución donde laboran los trabajadores que interesaron en la presente investigación deben asegurarse de que se establezcan expectativas claras en cuanto a las tareas y responsabilidades de los empleados en el servicio de obstetricia. Al asegurarse de que los empleados comprendan completamente sus responsabilidades y tengan claridad sobre lo que se espera de ellos, se facilita su desempeño en las tareas asignadas.

Tercera, se debe promover la comunicación abierta y fomentar la colaboración entre los miembros del equipo de obstetricia puede mejorar el desempeño contextual. Se deben establecer canales de comunicación efectivos para facilitar la interacción y el intercambio de conocimientos entre el personal. Asimismo, es importante establecer metas y objetivos claros para el servicio de obstetricia y comunicarlos de manera efectiva al personal. Esto ayudará a alinear el desempeño contextual con los objetivos organizacionales y permitirá que los empleados comprendan claramente las expectativas y las áreas en las que deben enfocarse.

Cuarta, es recomendable llevar a cabo evaluaciones periódicas del rendimiento organizacional y la gestión del talento humano en el servicio de obstetricia. Esto permitirá identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios. Además, se debe proporcionar retroalimentación continua y apoyo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño y abordar cualquier desafío que puedan enfrentar.

REFERENCIAS

Aceituno, C., y Cruz, R. (2020). *Mitos y Realidades de la investigación científica*.

https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf

Alvarado, F. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la clínica Mac Salud Cusco, 2022*. . Universidad César Vallejo .

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105013>

Amaya, C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección regional de educación Lima Provincias 2021*. Universidad César Vallejo.

Anwar, G., y Abdullah, N. (2021). *The impact of human resource management practice on organizational performance International Journal of Engineering, Business and Management*. IJEBM.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3824689

Balmaceda Rios Darys, Rios vega Delvin Gregorio. (2015). Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa SAJONIA S.A, del Municipio de Matgalpa,. En Balmaceda, *Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa SAJONIA S.A, del Municipio de Matgalpa*, (pág. 172). Matalaya, Nicaragua.

<https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM2593>

Basoredo, C. (2011). *Una perspectiva y un modo de explicar la competencia desde el ámbito del desempeño de tareas*. Anales de psicología .

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/123091>

Bedoya, E. (2018). *Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016*. Informacion Tecnológica.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000100193

Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19*. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58878>

Chagray, A., Santiago, R., et al. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana*. Revista Nacional de Administración.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200003

Chávez, G. (2021). *Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas*. Dilemas contemporáneos.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500042

Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chuco, V., Alvarez, J., et al. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19*. Review of Global Management.

<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Colcha-Díaz, J. (2021). *Gestión del talento humano, uso TICS y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora General Services SA. Polo del conocimiento*.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890>

Concha, D. (2022). *Programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC-Callao, 2020*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9283>

- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC*. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTIÓN%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dessler, G.,Varela, et al. 2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. Pearson. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>
- Edeh, F. (2023). *Impression management and employee contextual performance in service organizations (enterprises)*. Emerging Science Journal. <https://www.ijournalse.org/index.php/ESJ/article/view/1355/0>
- Elzabet, C. (2018). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Daniel Alcides*. Carrion de pasco, peru. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>
- Espinoza, K., Montalvo, et al. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Estrella, C. E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del hospital Regional Daniel Alcides Carrion de Pasco*. Cerro de Pasco- Peru. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>
- Estupiñan, L. (2021). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne*. Pontificia Universidad del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupiñan%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>

Garrido, F. (2021).). *Desempeño laboral y gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia asunción, cantón Sucúa* . Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8417>

Gavidia, S. (2021). *Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75763>

Gómez, L. (2020). *Capacitación y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Centro de Salud de San Jerónimo-Andahuaylas-Apurímac 2020*. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51572>

Hernandez. (2020). *Gestion de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de Callao*. lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54322>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*,. Mc Graw Hill.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill vol 4.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Lauracio, C. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Revista Innova Educación .

<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>

Maguiña, C. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*.

Maslow, A. (1965). *Eupsychian management: A journal*. . Homewood III .
<http://revistagestionar.com/index.php/rq/article/view/7>

- Mendoza, M. A. (Enero - Marzo de 2023). Rol del Talento humano en las organizaciones publicas. *Avances*, 16. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-7709-8427>
<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/733>
- Mestas, G., Salguero., et al. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar*.
<http://revistagestionar.com/index.php/rq/article/view/7>
- Obando, M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Eca Sinergia.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Organ, D. (1997). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time*. Human performance.
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1002_2
- Pedraza. (2010). Desempeño laboral y estabilidad administrativo. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, M., y Morales, V. (2019). *Reclutamiento 2.0. TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(12), Article 12. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i12.4262>
- Piero, R. (2021). Plan de accion para poner en marcha el desarrollo personal. *eonomipendia*. Obtenido de
<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.htm>
- !
- Porras, A. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los taller es del cantón Salcedo*. . Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31964/1/093%20GTH.pdf>
- Ramirez. (2019). Gestion del Talento Humano. *Informacion Tecnologica*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071807642019000600167&lng=es&nrm=iso

- Ramirez, R. I. (2019). Gestion del Talento Humano: Analisis desde el Enfoque Estartegico. *Informacion tecnologica vol. no.6 La serena*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso
- Ramirez, R. I. (2019). Gestion del Talento: Analisis desde el foque estrategico.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642019000600167
- Ramirez, Reynier, espidola Cesar, Ruiz Gladis. (2019). *Gestion del Talento: Analisis desde el enfoque Estrategico*. Gestion del Talento Humano: Analisis desde el Enfoque Estrategico, colombia. Recuperado el 15 de abril de 2023, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Riascos, S., y Aguilera, A. (2012). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Cuadernos de administración.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf>
- Rivera-García, L. (2019). *Reclutamiento y selección del personal empresarial. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. . Polo de Capacitación, Investigación, y Publicación.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rojas, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC Lambayeque, 2018*. . Universidad señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>
- Rojas, N., y Rudas, G. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>
- Romero-González, Z., Lora-Guzmán, H., & Morelos-Gómez, J. (2020). *La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método HAY*. Artículos de Investigación Científica y Tecnológica.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645>

Russell, A., y Handy, F. (2020). *The Routledge Companion to Nonprofit Management | Helmut Anheier, Stef.* Taylor & Francis Group.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645>

Salinas, J, Malpartida, J. et al. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas.* Alpha Centauri. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

Sanchez Reluz Mary Jacqueline, Diaz Mujica Juana. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud.* Lima- Callao. Recuperado el Abril de 2023

SERVIR, A. N. (2014). *Profesionalizando el Servicio Civil.* Peru. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)

Sierra, R. (1986). *Tesis Doctorales y trabajos de investigación científica.* Paraninfo. <https://revistas.unav.edu/index.php/scripta-theologica/article/view/20127>

Siliceo, C. (2017). *Metodología de la Investigación Sampieri La Propuesta by Octavio Silíceo.* Issuu. https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04_met-invsampieri_propuesta_a

Singh, S. (2019). *Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding.* Journal of Business Research. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296318306453>

Stefurak, T., Morgan, R., y Johnson, R. (2020). *The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals.* Sage Journals. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0091026020917695>

Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas.* . Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez
TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ticahuanca, I., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*.

<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

Valentin Rodriguez, H. A. (2016). *Gestion del talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur*, . Lima .

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Valentin Rodriguez, h. A. (2016). Gestion del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. En h. a. Valentin rodriguez, *Gestion del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal*

de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. (pág. 128). Lima.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Vilcamichi Yupanqui, J. (2017). Clima Laboral y desempeño contextual en docentes de la institucion educativa estatal mariscal caceres de ayachco 2017. 58. Obtenido de

<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/2621>

Villalba, M., y Porras, A. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo*. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31964>

Villaroel, I. (2022). *Management of human talent at Centro Clínico Los Ángeles, C.*

Vroom, H., y Deci, E. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

<https://www.scribd.com/document>

Yuto, V. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital Sub Regional. Andahuaylas–2019*. . Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6330>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Autor: Beatriz Sanga Viza

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.	Existe relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.	Gestión de talento humano	Admisión de personas. Desarrollo de personas Compensación de personas
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño de tarea en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.		Desempeño de tarea
¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño contextual en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.	Desempeño laboral	Desempeño contextual
¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre la Gestión de talento humano y Desempeño organizacional en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis Cusco, 2023.		Desempeño organizacional
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: Instrumento: Encuesta / Cuestionario				

ANEXO 2.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia de la provincia de Canchis, Cusco,2023

Autor: Beatriz Sanga Viza.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTE MS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano: "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados a la admisión desarrollo y compensación de las personas. (Chiavenato, 2019).	Admisión de personas.	Reclutamiento	1,2,3.	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo	Nivel Malo: 32-62 puntos Nivel Regular: 63-85 puntos Nivel alto 86-94 puntos
				Selección	4,5,6,7,8		
				Inducción	9,10,11.		
			Desarrollo de personas	Capacitación	12,13,14,15.		
			Compensación de personas	Remuneración	16,17,18		
			Motivación	19,20,21,22.			

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGO
Desempeño laboral	"Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2011, 204).	El comportamiento del evaluado presenta tres dimensiones, las cuales son objetos de evaluación: el desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional. (Suarez, 2022).	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones	1.	Ordinal 1.Totalmente en desacuerdo. 2.En Desacuerdo. 3.Indiferente. 4.De acuerdo. 5.Totalmente de Acuerdo	Nivel Bajo: 9-15 puntos Nivel Regular: 16-20 puntos Nivel alto: 21-28 puntos
				Capacidad de organización y planificación	2,3.		
				Capacidad de resolución de problemas	4,5.		
				Conocimiento de sus funciones	.		
			Desempeño contextual	Iniciativa	7,8,9.		
				Compromiso con la organización	10,11.		
				Colaboración y cooperación con compañeros	12,13.		
				Compartir y transmitir conocimiento	14,15.		
			Desempeño organizacional	Orientación a objetivos y resultados	16,17.		
				Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	18,19.		
				Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	20,21.		
				Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	22,23.		
				Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	24,25.		

ANEXO 3.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia de la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Autor: Sanga Viza Beatriz

Duración: en promedio 15 minutos

Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Escala: La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo.3. Indiferente. 4.De acuerdo.5. Totalmente de Acuerdo.

N°	ITEMS	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Dimensión admisión de personas					
	Indicador: Reclutamiento					
1	La necesidad de requerimientos se realiza previo análisis del área usuaria.					
2	Existe una organización previa al proceso de reclutamiento					
3	La difusión para atraer al personal adecuado se desarrolla de manera adecuada.					
	Indicador: Selección					
4	La evaluación del postulante se desarrolla de manea imparcial.					
5	Se realiza un previo análisis y evaluación de los ascensos puestos laborales con el personal interno.					
6	La institución realiza una organización previa al proceso de reclutamiento para nuevos ascensos con los clientes internos.					
7	Existe difusión adecuada entre los trabajadores internos de la institución para atraer al personal calificado ante un nuevo puesto laboral o ascenso.					
8	La evaluación del postulante se desarrolla de manera imparcial en un proceso de ascenso o nuevo puesto laboral.					
	Indicador: Inducción					
9	El personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo.					
10	La charla sobre la misión visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante.					
11	Se realizan charlas informativas al personal nuevo sobre el puesto de trabajo, funciones, relaciones con otros trabajadores y las expectativas de desarrollo.					
	Dimensión desarrollo de personas					
	Indicador: Capacitación					
12	El área de recursos humanos realiza un análisis situacional para elaborar un plan de capacitación.					
13	El área de recursos Humanos detecta eficientemente los puntos en el que los colaboradores necesitan mejorar.					

14	El área de Recursos Humanos elabora un plan y programas de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores.					
15	El área de recursos humanos ejecuta de manera oportuna los planes de capacitación a los colaboradores.					
Dimensión: Compensación de personas						
Indicador: Remuneración						
16	Existe en la institución una política remunerativa e incentivos adecuados.					
17	A los trabajadores se les se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones.					
18	La institución ajusta regularmente los salarios y beneficios, asegurando que sean competitivos y acordes al desempeño y responsabilidades de cada empleado.					
Indicador: Motivación						
19	En la institución hay conocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.					
20	Los jefes administrativos se comunican de manera eficiente y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico.					
21	La organización ofrece incentivos y reconocimientos a los empleados que demuestran compromiso y excelencia en su trabajo.					
22	Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre colegas, creando un ambiente de apoyo y motivación mutua.					
Indicador: Planes de carrera						
23	Cuando un trabajador muestra buen desempeño, este es promovido a algún cargo de mayor jerarquía siguiendo la misma línea de mando.					
24	Se ejecutan los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					
25	Se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y ascenso en la organización, permitiendo a los empleados con alto desempeño acceder a cargos con mayor responsabilidad y mejores condiciones salariales					

Se calculó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, determinándose un nivel de confiabilidad alto ($\alpha = 0,721$).

Estadísticos de fiabilidad Se calculó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, determinándose un nivel de confiabilidad alto ($\alpha = 0,721$). Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.721	62

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023.

Autor: Beatriz Sanga Viza

Administración: Sujetos adultos.

Duración: en promedio 15 minutos

Variable 2: Desempeño laboral

Escala: La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:(1) Totalmente en desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indiferente acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo.

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	Dimensión: Desempeño de tareas					
	Indicador: Capacidad de toma de decisiones					
1	Los colaboradores tienen la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo					
	Indicador: Capacidad de organización y planificación					
2	Se nota claramente que los colaboradores planifican y organizan sus actividades					
3	Los trabajadores solucionan los problemas que se les presentan en su trabajo cotidiano sin la necesidad de llamar al supervisor					
	Indicador: Capacidad de resolución					
4	Los colaboradores demuestran que tienen los conocimientos técnicos al momento de ejecutar sus funciones					
5	Los colaboradores están satisfechos con la cantidad y calidad de trabajo que se les ha encomendado dentro de su puesto laboral					
	Indicador: Conocimiento de sus funciones					
6	Los colaboradores muestran disposición para el aprendizaje individual y grupal					
	Dimensión: Desempeño contextual					
	Indicador: Iniciativa					
7	Los trabajadores muestran responsabilidad frente a las tareas encomendadas					
8	Los colaboradores muestran nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos en la ejecución de sus labores					
9	Los colaboradores demuestran ser asequibles al cambio					
	Indicador: Compromiso con la organización					
10	Existe compromiso entre los trabajadores para con la institución					
11	La organización promueve el compromiso de los empleados, cultivando un sentido de pertenencia y alineación con la misión, valores y objetivos de la empresa, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral y la retención del talento					
	Indicador: Colaboración y cooperación con compañeros					
12	Los colaboradores se anticipan a las dificultades para solucionarlas antes que se vuelvan problemas					
13	Los colaboradores muestran actitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo					
	Indicador: Compartir y transmitir conocimiento					
14	Los colaboradores comparten información académica con sus compañeros					
15	¿La empresa fomenta un ambiente de aprendizaje colaborativo en el que los empleados se sienten motivados a compartir y transmitir conocimientos, fortaleciendo las habilidades del equipo y mejorando la eficiencia general					
	Indicador: Orientación a objetivos y resultados					
16	Los trabajadores ejecutan sus labores de manera oportuna					
17	La organización establece metas claras y alinea las expectativas de los empleados con los objetivos y resultados deseados, motivándolos a enfocarse en el logro de dichas metas					
	Dimensión: desempeño organizacional					
	Indicador: Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral					
18	Los colaboradores demuestran eficiencia en su rendimiento laboral					
19	La institución fomenta el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, ofreciendo recursos y oportunidades para que los empleados sigan mejorando sus habilidades y contribuyendo al éxito de la empresa					
	Indicador: Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo					
20	Los trabajadores son minuciosos con sus labores y cometen los mínimos errores.					
21	¿La empresa promueve el mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, incentivando a los empleados a mantener altos estándares y a mejorar continuamente en sus tareas y responsabilidades?					
	Indicador: uso adecuado del tiempo y los recursos laborales					
22	Los trabajadores hacen uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus actividades					
23	La organización promueve el uso eficiente del tiempo y los recursos laborales, estableciendo metas claras y priorizando tareas para optimizar la productividad de los empleados					
24	Los colaboradores asisten puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se han convocado.					
25	¿La empresa incentiva la asistencia al trabajo y el uso eficiente del tiempo, estableciendo políticas claras y ofreciendo apoyo para garantizar que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades de manera puntual y efectiva					

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano
Autor	Suarez Tapia, Sheyli Margoth
Objetivo del estudio	Evaluar la Gestión del Talento Humano en sujetos adultos.
Técnica e instrumento	Cuestionario basado en una escala de actitudes Likert.
Población objeto de estudio	Sujetos adultos.
Ubicación de la población	Provincia de Canchis
Total, de población	62
Muestra	62
Fecha o período de recolección de información	may-23
Período de procesamiento de la información	jun-23
Dimensiones que mide	Admisión de personas, Desarrollo de personas, Compensación de personas.
Rangos o niveles	Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indiferente. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
Tipo de escala	Escala de actitudes Likert.
Baremación	Nivel Malo: 32-62 puntos Nivel Regular: 63-85 puntos Nivel alto 86-94 puntos
Método de validez	Validez por juicio de expertos.
Método de confiabilidad	Consistencia interna, Alfa de Cronbach de 0.978.
Observaciones	Ninguna

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano
Autor	Suarez Tapia, Sheyli Margoth
Objetivo del estudio	Evaluar el desempeño laboral en sujetos adultos.
Técnica e instrumento	Cuestionario basado en una escala de actitudes Likert.
Población objeto de estudio	Sujetos adultos.
Ubicación de la población	Provincia de Canchis
Total de población	62
Muestra	62
Fecha o período de recolección de información	may-23
Período de procesamiento de la información	jun-23
Dimensiones que mide	Desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño organizacional
Rangos o niveles	Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indiferente. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
Tipo de escala	Escala de actitudes Likert.
Baremación	Nivel Bajo: 9-15 puntos Nivel Regular: 16-20 puntos Nivel alto: 21-28 puntos
Método de validez	Validez por juicio de expertos.
Método de confiabilidad	Consistencia interna, Alfa de Cronbach de 0.978.
Observaciones	Ninguna

ANEXO 5. Certificados de Validez de los expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AGRIPINA CACERES CORRALES
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Directora de atención integral de salud, jefe micro red
Institución donde labora:	Centro de Salud de Pampaphalla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23881539
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Suarez Tapia, Sheyli Margoth
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable del estado de trabaj.
Administración:	Sujeto adultos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Establecimientos de salud de la Provincia Canchis, Cusco
Dimensiones:	Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de personas.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Actitudes Likert, Totalmente en Desacuerdo , en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, Totalmente de Acuerdo .
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, elaborado por Suarez Tapia, Sheyli, Margoth, en el año 2016. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario.

Definición de la variable: La Gestión del talento humano⁶ es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño⁶. Según Chiavenato (2009).

Dimensión 1: admisión de personas

Definición de la Dimensión 1:

Es un proceso de integración de personas, un medio para satisfacer las necesidades a largo plazo de la organización mediante la integración de personas en su vida diaria. La institución lo utiliza con fines de búsqueda a la persona ideal. Según (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1,2,3	3	3	3	Puede ser el indicador llamamiento
Selección	4,5,6,7	4	4	4	
Inducción	9,10,11	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo de personas.

Incluye las acciones que toman las personas para desarrollar las habilidades y capacidades que les permiten mejorar sus relaciones y la toma de decisiones. Según (Maslow, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	12,13,14,15	3	3	3	Solo capacitación?

Dimensión 3: Compensación de personas.

Es el conjunto e iniciativas diseñadas para igualar el desempeño de los empleados. Por lo general, esto significa beneficios financieros o bonificaciones Euroinova(2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	16,17,18	3	3	3	Incentivo económico
Motivación	19,20,21,22	4	4	4	
Planes de carreras	23,24,25	4	4	4	

Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2011, 204)

Dimensión 1: Desempeño de tareas

El desempeño de la tarea son las tareas y responsabilidades para realizar el trabajo. Basado en las habilidades y conocimiento específicos de las tareas descritas. Por cada cargo que directa o indirectamente aporte a la institución (Murphy, 1990).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación de toma de decisiones	1	3	3	3	Como medir este indicador?
Capacitación de organización y planificación	2,3	4	4	4	
Capacitación de resolución de problemas	4,5	4	4	4	
Conocimiento de sus funciones	6	4	4	4	

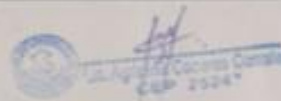
Dimensión 2: Desempeño contextual

El desempeño contextual se describe como la situación de acciones espontaneas e individuales de los empleados que van más allá para los que esperan tu trabajo (Podsakoff, Mackenzie y Bommer (1993).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	7,8,9	4	4	4	
Compromiso con la organización	10,11				Iniciativa con la organización!!!
Colaboración y cooperación con compañeros	12,13	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AGRIPINA CACERES CORRALES
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Directora de atención integral de salud, jefe micro red
Institución donde labora:	Centro de Salud de Pampaphalla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23881539
Firma del experto	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Suarez Tapia, Sheyli Margoth
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable del estado de trabaj.
Administración:	Sujeto adultos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Establecimientos de salud de la Provincia Canchis, Cusco
Dimensiones:	Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de personas.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Actitudes Likert, Totalmente en Desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, Totalmente de Acuerdo.
Cantidad de items:	25
Tiempo de aplicación:	

Compartir y transmitir conocimientos	14,15	4	4	4	
--------------------------------------	-------	---	---	---	--

Dimensión 3 : Desempeño organizacional

Se basa en la idea de que una organización es la combinación espontánea de activos productivos, incluidos los recursos humanos, físicos y de capital, para lograr un propósito común (cartón (2004, p3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	18,19	3	3	3	Sostenimiento voluntario del rendimiento laboral
Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	20,21	4	4	4	
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	22,23	4	4	4	
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	24,25	4	4	4	

OPINION DEL JUEZ .

Se sugiere revisar algunos indicadores, para obtener mejor resultados. El problema es "gestión del talento humano y desempeño laboral", entonces los indicadores deben ser medible y claros.

Compartir y transmitir conocimientos	14,15	4	4	4	
--------------------------------------	-------	---	---	---	--

Dimensión 3 : Desempeño organizacional

Se basa en la idea de que una organización es la combinación espontánea de activos productivos, incluidos los recursos humanos, físicos y de capital, para lograr un propósito común (cartón (2004, p3).

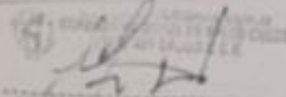
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	18,19	3	3	3	Sostenimiento voluntario del rendimiento laboral
Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	20,21	4	4	4	
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	22,23	4	4	4	
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	24,25	4	4	4	

OPINION DEL JUEZ .

Se sugiere revisar algunos indicadores, para obtener mejor resultados. El problema es "gestión del talento humano y desempeño laboral". entonces los indicadores deben ser medible y claros.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Martina Esther Mamani Gamarra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	U.F. 401 Salud Casas Canebio Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SALU MATERNO NEONATAL.
Nro. DNI:	21881539
Firma del experto	


 Dra. Martina E. Mamani Gamarra
 PSICÓLOGA EXPERTA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Suarez Tapia, Sheyll Margoth
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable del estado de trabajo
Administración:	Sujeto adultos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Establecimientos de salud de la Provincia Canchis, Cusco
Dimensiones:	Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de personas
Confiable:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Actitudes Likert, Totalmente en Desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, Totalmente de Acuerdo.
Cantidad de ítems:	55
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Nacional Hipólito Unzué, Lima, elaborado por Suarez Tapia, Sheyll, Margoth, en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario.

Definición de la variable: La Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño". Según Chiavenato (2009).

Dimensión 1: admisión de personas

Definición de la Dimensión 1:

Es un proceso de integración de personas, un medio para satisfacer las necesidades a largo plazo de la organización mediante la integración de personas en su vida diaria. La institución lo utiliza con fines de búsqueda a la persona ideal. Según (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1,2,3	x			Puede ser el indicador llamamiento
Selección	4,5,6,7				
Inducción	9,10,11				

Dimensión 2: Desarrollo de personas.

Incluye las acciones que toman las personas para desarrollar las habilidades y capacidades que les permiten mejorar sus relaciones y la toma de decisiones. Según (Maslow, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	12,13,14,15	x			Solo capacitación?

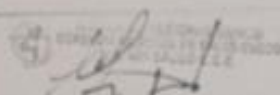
Dimensión 3: Compensación de personas.

Es el conjunto e iniciativas diseñadas para igualar el desempeño de los empleados. Por lo general, esto significa beneficios financieros o bonificaciones Euroinova(2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	16,17,18	x			Incentivo económico
Motivación	19,20,21,22		x		
Planes de carreras	23,24,25		x		

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marita Esther Mamani Gamarra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	I.E. 401 Salud Casas Canchis Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCIÓN EN SALU MATERNO NEONATAL.
Nro. DNI:	23881339
Firma del experto	



Dr. Marita E. Mamani Gamarra
COORDINADORA EXPERTA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Suarez Tapia, Sheyli Margoth
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable del estado de trabajo
Administración:	Sujeto adultos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Establecimientos de salud de la Provincia Canchis, Cusco
Dimensiones:	Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de personas
Confiable:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Actitudes Likert, Totalmente en Desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, Totalmente de Acuerdo
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Nacional Hipólito Unzué, Lima, elaborado por Suarez Tapia, Sheyli, Margoth, en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario.

Definición de la variable: La Gestión del talento humano" es el conjunto de políticas y practicas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño". Según Chiavenato (2009).

Dimensión 1: admisión de personas

Definición de la Dimensión 1:

Es un proceso de integración de personas, un medio para satisfacer las necesidades a largo plazo de la organización mediante la integración de personas en su vida diaria. La institución lo utiliza con fines de búsqueda a la persona ideal. Según (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1,2,3	x			Puede ser el indicador llamamiento
Selección	4,5,6,7				
Inducción	9,10,11				

Dimensión 2: Desarrollo de personas.

Incluye las acciones que toman las personas para desarrollar las habilidades y capacidades que les permiten mejorar sus relaciones y la toma de decisiones. Según (Maslow, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	12,13,14,15	x			Solo capacitación?

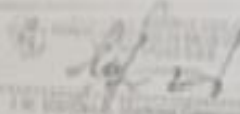
Dimensión 3: Compensación de personas.

Es el conjunto e iniciativas diseñadas para igualar el desempeño de los empleados. Por lo general, esto significa beneficios financieros o bonificaciones Euroinova(2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	16,17,18	x			Incentivo económico
Motivación	19,20,21,22		x		
Planes de carreras	23,24,25		x		

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marta Esther Muñoz Gamero
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación:	Ciencias () Social () Educación () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	C.E. 401 Salud Carlos Caceres Espinoza
Tiempo de experiencia profesional en el EPN:	1 a 5 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación Precedente: (X corresponde)	MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN SALUD MATERNO INFANTIL.
Nro. EPN:	23821539
Firma del experto:	


 M. E. MUÑOZ GAMERO
 MAESTRA EN SALUD PÚBLICA
 CON MENCIÓN EN SALUD MATERNO INFANTIL

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por parte de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Continuidad
Autor (s):	Suarez Tapia, Sheryl Margoth
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable del estado de trabajo.
Administración:	Supera niveles
Año:	2013
Lugar de aplicación:	Establecimientos de salud de la Provincia Caceres, Caceres
Dimensiones:	Atención de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de personas.
Confiable:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Actitudes Likert, Totalmente en Desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, Totalmente de Acuerdo.
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Índice Gestión del talento humano y desarrollo laboral* en el Hospital Nacional Hipólito Unzueta, Lima, elaborado por Suarez Tapia, Sheryl, Margoth, en el año 2016, de acuerdo con los siguientes indicadores calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es claro, es sencilla y sencilla sin ambigüedades	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de ellas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación más específica de algunas de las palabras del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene sencillez y resulta atractivo.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación marginal separa con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra muy relacionado con la dimensión que está midiendo.

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario

Definición de la variable 2

Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2011,204)

Dimensión 1: Desempeño de tareas

El desempeño de la tarea son las tareas y responsabilidades para realizar el trabajo. Basado en las habilidades y conocimiento específicos de las tareas descritas. Por cada cargo que directa o indirectamente aporte a la institución (Murphy, 1990).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación de toma de decisiones	1	3	3	3	Como medir este indicador.
Capacitación de organización y planificación	2,3	4	4	4	
Capacitación de resolución de problemas	4,5	4	4	4	
Conocimiento de sus funciones	6	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño contextual

El desempeño contextual se describe como la situación de acciones espontaneas e individuales de los empleados que van más allá para los que esperan tu trabajo (Podsakoff, Mackenzie y Bommer (1993).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	7,8,9	4	4	4	
Compromiso con la organización	10,11	4	4	4	
Colaboración y cooperación	12,13	4	4	4	

con compañeros					
Compartir y transmitir conocimiento	14, 15	4	4	3	

Dimensión 3 : Desempeño organizacional

Se basa en la idea de que una organización es la combinación espontánea de activos productivos, incluidos los recursos humanos, físicos y de capital, para lograr un propósito común (Cartón (2004, p3).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	16, 18	4	4	4	
Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	20, 21	4	4	4	idem
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	22, 23	4	4	4	
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	24, 25	4	4	4	

OPINION DEL JUEZ.

Se sugiere revisar y mejorar el instrumento, para obtener mejores resultados.

ANEXO 6. Verificación de Grado de los Expertos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 30/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	SEGUNDA ESPECIALIDAD LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS Y BIOLOGICOS Fecha de diploma: 21/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/06/2014 Fecha egreso: 09/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLOGICAS Fecha de diploma: 16/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	BIOLOGO Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/01/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629</p>	<p>MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCIÓN EN SALUD MATERNO INFANTIL Fecha de diploma: 16/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i></p>
<p>MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629</p>	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i></p>
<p>MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629</p>	<p>LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i></p>

ANEXO 7.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 11

Alpha de Cronbach

2	ACION DE PERSONAS					D. DESEMPEÑO DE TAREAS					D. CONTEXTO					D. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3										
	P20	P21	P22	P23	P24	P25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25							
51	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	66	26	12	28	71	22	30
52	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	66	27	11	28	58	23	24
53	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81	33	13	35	73	22	35	
54	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	69	29	12	28	87	29	39	
55	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	62	31	9	22	82	27	35	
56	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	66	25	11	30	69	21	32	
57	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	57	28	9	20	70	21	30	
58	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	57	28	9	20	65	21	30	
59	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	31	13	23	83	27	36		
60	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	86	38	14	34	80	24	35		
61	3	3	3	2	1	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	69	32	11	26	75	25	32		
62	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	68	30	13	25	79	23	37		
63	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	53	23	7	23	81	25	37		
64	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	24	7	20	69	21	34	
65	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	34	12	35	77	25	32		

NUMERO	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20	PREG21	PREG22	PREG23	PREG24	PREG25	PUNTAJE	lesion del talento humano
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Totalmente de acuerdo
2	2	3	4	5	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	En Desacuerdo	
3	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	Indiferente	
4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	De Acuerdo	
5	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	Totalmente de Acuerdo	
6	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4		
7	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2		
8	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2		
9	4	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	1			
10	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1		

Escala: VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,937	25

1. DESEMPEÑO LABORAL

Escala: VARIABLE 2 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	25

QUESTION1	QUESTION2	QUESTION3	QUESTION4	QUESTION5	QUESTION6	QUESTION7	QUESTION8	QUESTION9	QUESTION10	QUESTION11	QUESTION12	QUESTION13	QUESTION14	QUESTION15	QUESTION16	QUESTION17	QUESTION18	QUESTION19	QUESTION20	QUESTION21	QUESTION22	QUESTION23	QUESTION24	QUESTION25	PUNTAJE	Desempeño Laboral	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	Totalmente de acuerdo
3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	69	En Desacuerdo	
4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	77	Indiferente	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	77	De Acuerdo	
4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	69	Totalmente de Acuerdo	
5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	49		
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	66		
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57		
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53		
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	63		



ANEXO 8

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del talento humano	0,531	62	0,000
V1D1: Admisión de personas	0,400	62	0,000
V1D2: Desarrollo de Personas	0,311	62	0,000
V1D3: Compensación de Personas	0,267	62	0,000
V2: Desempeño laboral	0,483	62	0,000
V2D1: Desempeño de Tarea	0,486	62	0,000
V2D2: Desempeño Contextual	0,478	62	0,000
V2D3: Desempeño organizacional	0,463	62	0,000

Nota. Elaborado en base a los cuestionarios aplicados

En la tabla 5, se presentó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, elegida, principalmente, a razón de que la investigación consideró como tamaño muestral a más de 50 sujetos, en este caso la muestra estaba constituida por 62 participantes. De la tabla se evidencia que, en todos los casos, tanto en las variables como en sus respectivas dimensiones poseen una significancia (Sig.) que toma un valor de 0,000, valor menor a 0,05, por lo que se afirma que los datos analizados no siguen una distribución normal, por lo tanto, para la posterior comprobación de hipótesis (análisis inferencial) se deberán hacer uso de pruebas no paramétricas.

ANEXO 9.

CARTA DE ACEPTACION


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS GRADO

Lima, 12 de mayo de 2023

Carta P. 0172-2023-UCV-EPG-SP

MC.
ROMULO AMILCAR TAPE CRUZ
DIRECTOR EJECUTIVO
UNIDAD EJECUTORA 401SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR



De mi mayor consideración:

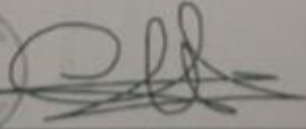
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANGA VIZA BEATRIZ**; identificado(a) con DNI/CE N° 24666222 y código de matrícula N° 7002806578; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVICIO DE OBSTETRICIA EN LA PROVINCIA CANCHIS, CUSCO, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

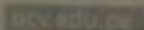
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


MBA, Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo

omos la universidad de los
ue quieren salir adelante.

f | t | i | y





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20527179221
UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
M.C. ROMULO AMILCAR TAIBE CRUZ	02297986

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y desempeño laboral en servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Beatriz Sanga Viza	24666222

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 18 de Mayo del 2023

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

¹ Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el servicio de obstetricia en la provincia de Canchis, Cusco, 2023", cuyo autor es SANGA VIZA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 13:00:18

Código documento Trilce: TRI - 0623541