



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del Talento Humano y su influencia en el
desempeño**

**laboral del personal de Obstetricia. Red de Salud Trujillo,
2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Saavedra Guzman, Karim (orcid.org/0009-0004-9519-6508)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024", cuyo autor es SAAVEDRA GUZMAN KARIM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:14:06

Código documento Trilce: TRI - 0800052





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SAAVEDRA GUZMAN KARIM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARIM SAAVEDRA GUZMAN DNI: 02870511 ORCID: 0009-0004-9519-8508	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRAGU21 el 07-07-2024 21:01:47

Código documento Trilce: TRI - 0800066



Dedicatoria

A Dios.

Porque sin él no sería posible que siga logrando mis metas trazadas.

A mis padres

Quienes fueron mi guía en vida y que hicieron de mí una gran persona y que ahora espero que desde el cielo cuiden mis pasos y me bendigan siempre. Gracias padres míos por lo que hicieron por mí, esta tesis está dedicada a ustedes.

A mi familia

Cuyo amor y aliento me impulsaron a alcanzar este logro.

A mi tía Victoria Guzmán

Porque con su ayuda incondicional soy una gran profesional.

Karim Saavedra Guzmán

Agradecimiento

A mis docentes y asesoras la Dra.

Miryam Lora Loza y la Dra. María

Peregrina Cruzado Vallejos

Quienes con sus enseñanzas han logrado que se cristalice uno de mis grandes sueños, gracias por compartir sus conocimientos y por inspirarme a ser mejor.

A mis amigos y compañeros de maestría

Por ser un equipo excepcional, por su colaboración, paciencia y por hacer de este un trayecto más ameno. Juntos hemos logrado alcanzar esta meta.

A todas las personas

Porque de una forma u otra contribuyeron en este camino. ¡GRACIAS!

Karim Saavedra Guzmán.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1	Influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024	18
Tabla 2	Perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, 2024	19
Tabla 3	Nivel de prácticas de Gestión de Talento Humano según dimensiones implementadas en una red de salud Trujillo, 2024	20
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, según dimensiones, 2024	21
Tabla 5	Influencia de las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, 2024	22

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación	81
-------------------------------------	----

Resumen

La gestión del talento humano (GTH) potencia el rendimiento y la productividad, siendo relevante en el desempeño laboral. El ODS 3, busca promover la salud y bienestar en todos los aspectos. Por tal motivo, la investigación presentó como objetivo general, evaluar la influencia de la GTH en el desempeño laboral (DL) del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, causal – transversal. La población lo conformó 250 obstetras y como muestra se obtuvo a 152 obstetras; como instrumento se empleó el cuestionario, validándose por expertos y presentando una fiabilidad de 0,822 para GTH y 0,875 para desempeño laboral. Los resultados indicaron una relación deficiente de la GTH y bajo del desempeño laboral en un 55,9%; por otro lado, se identificó una correlación alta positiva de $Rho=0.865$ con una significancia menor al 1%, así mismo, se determinó que hay influencia significativa, pues el p valor= $0,000 < 0,01$, teniendo un Pseudo R^2 Nagelkerke = 79,2% según la prueba de Nagelkerke. Se concluye que hubo influencia significativa, alta y positiva del 79,2% de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo.

Palabras clave: Trabajo en equipo, personal de salud, desempeño laboral, gestión del talento humano, Obstetricia.

Abstract

Human talent management (HTM) enhances performance and productivity, being relevant to job performance. SDG 3 seeks to promote health and well-being in all aspects. For this reason, the research presented as a general objective, to evaluate the influence of the GTH on the work performance (DL) of the obstetrics staff of a Trujillo Health Network, 2024. For this, a quantitative approach was used, with a non-experimental design. , causal – transversal. The population was made up of 250 obstetricians and 152 obstetricians were obtained as a sample; The questionnaire was used as an instrument, validated by experts and presenting a reliability of 0.822 for GTH and 0.875 for job performance. The results indicated a poor relationship of GTH and poor work performance in 55.9%; On the other hand, a correlation of $Rho = 0.865$ was identified with a significance of less than 1%, likewise, it was determined that there is a significant influence, since the p value was $0.000 < 0.01$, having a causal force of 79.2 % according to the Nagelkerke test. It is concluded that there was a significant, high and positive influence of 79.2% of the GTH on the work performance of the obstetrics staff of a Trujillo Health Network.

Keywords: Teamwork, health personnel, job performance, human talent management, Obstetrics.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación abarca el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 3, en él se sustenta que todo profesional que goza de salud y bienestar dentro de su entorno laboral, es capaz de realizar un correcto servicio, reflejándose en un buen desempeño laboral; por tal motivo, la gestión del talento humano (GTH) es el pilar fundamental para lograr dicho cometido, pues es la encargada de realizar las acciones que permitan mantener el desempeño efectivo en los profesionales de salud (Naciones Unidas, 2022). A pesar de que estas variables contribuyen al ODS 3; existen deficiencias que afectan el buen desempeño laboral (DL) de los profesionales de la salud de distintas áreas, siendo una de las raíces, la falta de una correcta gestión enfocada al talento humano (Medina, 2024); a nivel mundial se ha conocido que el mal desempeño cuesta el 15% del producto bruto interno (PIB), además, los cuidados inadecuados del personal de salud cuestan entre 1.4 a 1.6 billones de dólares, esto ocurre sobre todo en países de renta baja a media (Organización Mundial de Salud [OMS], 2020).

Así también, la falta de personal, es otro problema que afecta el buen desempeño laboral; se ha identificado que en el mundo existen aproximadamente 29 millones de profesionales en enfermería que representa el 50% de la atención que pueden brindar, mientras que los otros profesionales como médicos, obstetras, entre otros más, tampoco cubren la demanda que amerita la atención a las dolencias que presenta el usuario (Haakenstad, 2022), cabe indicar que esto ha llevado a una proyección estadística que indica que en el mundo se necesita aproximadamente 30,6 millones de profesionales de salud adicionales para cubrir la cobertura sanitaria y esto depende de la gestión que realice el área de talento humano en conjunto con la aprobación de las autoridades sanitarias, si esto pasará, se tendría un mejor DL, mejorando por ende la calidad de la atención (Stewart, 2024). Otra de las raíces del mal desempeño a causa de la inadecuada GTH, es la falta de un sistema de salud idóneo, donde se tengan los equipos, materiales, implementos e insumos en el momento preciso; países con baja economía no logran destinar un PIB adecuado para lograr la mejora del problema indicado, siendo perjudicial, pues la atención no se vuelve satisfactoria (Heredia y Narváez, 2021), además, el

76% de los médicos y el 79% de las enfermeras afirman estar sobre cualificados para las funciones que realizan en el día a día, considerando un desperdicio de capital humano porque no se invierte en el personal de salud (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2023). También, la falta de motivación es otro problema ocasionado por la inadecuada gestión que puede realizar el área de talento humano; 4 de cada 10 trabajadores presentan falta de motivación, generando, agotamiento en el 38% de ellos; estos datos son a nivel internacional, siendo una proyección dada sobre todo en países con moderada a baja económica (Meza, 2021).

En América Latina; el 70% de los trabajadores enfocan su buen desempeño a un salario emocional asertivo, donde exista integración, trabajo colaborativo, aparte de motivadores como reconocimientos, bonificaciones, salario estable y adecuado, horarios flexibles, entre otras consideraciones más que hacen que el trabajador se sienta comprometido con la labor que realiza (Welllbeing Corporativo, 2024). A la par de lo anterior, se estima que el problema de la inadecuada GTH, radica en los obstáculos financieros, geográficos, sociales y culturales; dicho esto, el 30% de los latinos carecen de acceso a una buena atención en salud, esto se debe al PIB que tienen, el cual es aproximadamente un 4.2%, siendo considerado menor al mínimo (6%) (Organización Panamericana de la salud [OPS], 2022). Además, en México, el PIB en 12 años pasó de 2.9% a 6.1% de inversión en salud, lo que ha permitido que la GTH sea idónea en la gran parte de instituciones de salud (Baltazar et al., 2023). Así mismo, en Argentina, el PIB es aproximadamente de 9.1%, donde el gasto total es de 28.5% correspondiente al sector público y 71.5% para el sector privado; la GTH se enfoca en aspectos motivadores, siendo el desempeño regular a nivel cognitivo, actitudinal y técnico, lo que indica una asociación entre motivación y desempeño, por lo que la GTH debe enfocarse en la mejora constante de la motivación (Bayser, 2022).

En el Perú, la GTH en el sector salud no es la mejor, pues se ha observado carencia de capacitaciones que permitan mejorar las prácticas médicas; un problema notorio es en el área obstétrica, pues se ha detectado diferentes tipos de negligencias que han dejado una imagen negativa no solo del profesional sino también del hospital (Defensoría del Pueblo, 2020); un estudio reveló que el 40% de los peruanos perciben el mal DL obstétrico; entre

los tipos de inadecuada praxis se tuvo a las manipulaciones impropias en un 50% e intervención en el parto de personal ajeno al área en un 60%, esto permite indicar que la GTH está fallando, pues las labores del personal obstétrico no son totalmente correctas (Guerra, 2023). Un caso donde se pudo observar el mal DL, fue el de una embarazada de 17 años, donde le dieron un diagnóstico de feto anencefálico, el responsable de este diagnóstico fue su médico gineco - obstetra, dándole como opciones continuar con el embarazo o interrumpirlo; el procedimiento para la interrupción consistía en solicitar la autorización por escrito al director del hospital, quien le negó la solicitud, trayendo a la vida a una niña anencefálica que vivió tan solo cuatro días, este episodio ocasionó depresión profunda en la paciente, considerándose como una mala gestión por no brindar el apoyo a la paciente (Defensoría del Pueblo, 2020). En Lima, la GTH en salud no está realizando un trabajo adecuado, pues las capacitaciones para el profesional de salud son regulares en un 82.6%, dando paso a un desempeño regular del 100%, esto permite afirmar que las gestiones incorrectas o inapropiadas no ayudan a mejorar el desempeño de los profesionales, reflejándose en atenciones impropias que ponen en peligro aún más la salud del paciente (Castagnola et al., 2020).

A nivel local, la incorrecta GTH, se refleja en las falta de inducciones y control, pues, no todos los profesionales de obstetricia sabían cómo llenar adecuadamente el registro de partograma, siendo mayor el problema en provincias que en Lima, en las provincias el problema llegaba a un 54.2% y en Lima era de 43.8%, dando paso a otras dificultades, como la atención durante el periodo expulsivo del parto, siendo 31.8% y 15.1% respectivamente; de tal forma, la falta de una GTH idónea trae consigo problemas en el DL (Bances et al., 2021). En Ascope, a ocurrido también problemas por una mala GTH; tal es el caso de una denuncia hecha a médicos del hospital Rosa Sánchez, donde se detectó negligencia médica en una cirugía de quistectomia, donde la asistida presentó complicaciones, llegando a convulsionar; a pesar de ello, los médicos y enfermeras no decían nada, dejando al paciente bastante tiempo sin atender y después de 4 horas recién procedieron a trasladarla al Hospital Regional de Trujillo, donde llegó en estado vegetativo (Julcán, 2024). Así mismo, en Chao, se registró una mala praxis del personal de obstetricia pues por desconocimiento y miedo, la obstetra no administró dilatadores a una

embarazada de 28 años, sabiendo que la bebé era grande y que las técnicas de pujo no surgían efecto, tampoco realizaron el traslado a Trujillo, a pesar que había ambulancia para hacerlo; con ello, se refleja el mal desempeño que se tenía y que esto se puede deber a una mala GTH (La Industria, 2020).

Por otro lado, al observarse inadecuada GTH en la red de salud de Trujillo, se consideró importante determinar su influencia en el DL, ya que de ahí nace la calidad que percibe el paciente; además, se consideró el área de obstetricia pues es donde se observó mayores casos que afectan la imagen del profesional y de la organización. Entre los principales problemas se encontraron la falta de capacitación continua, la sobrecarga de trabajo, la deficiente comunicación entre el equipo y la escasez de recursos, estas deficiencias se traducen en consecuencias devastadoras, como altos índices de estrés y agotamiento en el personal, errores médicos, atención deficiente a las pacientes, baja satisfacción de los usuarios y, en casos extremos, un aumento en las tasas de mortalidad materna y neonatal. Por lo tanto, una eficaz GTH en obstetricia es fundamental para garantizar la excelencia en el cuidado de la salud de las mujeres y sus bebés. Es así que, se tuvo como problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024?

Teniendo como justificación del estudio a cuatro aspectos principales, a nivel teórico, la adecuada GTH en obstetricia se fundamentó en los principios de la psicología organizacional y la teoría de los recursos humanos, estos enfoques enfatizan la importancia de contar con personal motivado, capacitado y comprometido para obtener niveles altos de desempeño y calidad en la atención médica.

Seguido del nivel práctico, donde una mejor GTH en obstetricia se traduce en beneficios tangibles, como la reducción de errores médicos, la mejora en los indicadores de salud materna y neonatal, y el aumento de la satisfacción tanto de los pacientes como del personal de salud; esto se refleja en una mayor eficiencia y efectividad del sistema de salud, por lo tanto, los resultados que se obtuvieron fueron el punto principal para tomar medidas correctivas del problema detectado.

En el nivel metodológico, se hizo uso de herramientas y técnicas probadas para recolectar la opinión sobre la GTH, como la planificación de la

fuerza laboral, la capacitación y desarrollo profesional, la implementación de sistemas de incentivos y reconocimiento, y la evaluación constante del desempeño; la aplicación de estos métodos garantiza un enfoque cuantitativo que permita abordar las necesidades del personal de obstetricia.

Y en el nivel social, una adecuada GTH en obstetricia repercute positivamente en la comunidad al mejorar la calidad de la atención materno-infantil; esto contribuye a reducir las brechas de salud, promover la equidad y garantizar el derecho fundamental de las mujeres y los niños al acceder a servicios de salud de excelencia.

De tal forma, el objetivo general fue: Evaluar la influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024. Y como objetivos específicos: Caracterizar el perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo; identificar las prácticas de GTH implementadas en una red de salud Trujillo; identificar el nivel de desempeño del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo y establecer la influencia de las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.

Por otro lado, existen estudios que abarcan las variables investigadas; a nivel internacional Akeju (2021) en Nigeria, buscó determinar la relación entre la gestión y la capacidad del rendimiento en las tareas de los profesionales de un nosocomio hospitalario, persiguiendo un tipo de estudio correlacional, donde participaron 31 trabajadores de la Institución; como resultado se tuvo una significancia de 0.000 esto quiere decir que hubo relación pues el error no fue mayor al 5%, además, se presentó un $R= 0.768$, lo cual indica que la fuerza de relación fue positiva y alta, permitiendo concluir que las capacitaciones si ayudan a mejorar el rendimiento de los profesionales y por ende el desempeño. Con ello, se puede indicar que los resultados positivos son meritorios para poder buscar estrategias que permitan mantener una gestión adecuada que se refleje en el buen desempeño y rendimiento de los profesionales.

Castañeda (2021), en Colombia, busco conocer la asociación entre la GTH y el desempeño del personal de salud, para lo cual utilizó un modelo correlacional y cuantitativo, donde 103 participantes respondieron a dos cuestionarios. Como conclusión se halló asociación positiva y significativa,

manteniendo un p valor de 0.000 con un $r=0,898$. Por lo tanto, la GTH, debe tomar acciones que permita mejorar el desempeño del profesional.

Cueva (2023), en Ecuador, buscó determinar como la GTH incide en el desempeño laboral en un hospital de Riobamba. Siguiendo un enfoque cuantitativo, explicativo, correlacional, con una muestra de 37 participantes. Entre los hallazgos del estudio se conoció que el 46% considera que casi nunca se tiene una buena GTH, mientras que un 35% indicó que nunca, afectando el desempeño es más del 55%; en la prueba chi cuadrado se tuvo una sig. = $0.01 < 0.05$, con un X^2 calculado de 31.140 y un X^2 tabla de 26.2962, por lo tanto, se concluye que la GTH en el desempeño laboral tiene una fuerte incidencia, siendo necesario atender la GTH para que el desempeño mejore y por ende se refleje en la correcta atención.

Moreno (2021) en el Ecuador, buscó determinar la dependencia de la GTH para con el rendimiento del trabajador de un hospital de Guayaquil. Para ello, se siguió un enfoque cuantitativo, de tipo relativo, donde se gestionó el uso de cuestionarios a 71 empleados. Los resultados llegaron a demostrar que un 53% de los participantes consideran regular la gestión y un 59,15% también consideran regular el desempeño, teniendo un p valor de 0.000, siendo altamente significativo, y manteniendo un $r = 0.651$ considerado positivo y moderado. Se concluye que la relación es directa entre variables, siendo importante mejorar los niveles regulares para que así el desempeño sea mejor y se refleje en una mejor atención al usuario.

Mientras que, en el nivel nacional, Espinoza y Montalvo (2021), en Perú, buscaron analizar la GTH como parte del buen desempeño del personal de salud, empleando un tipo de estudio básico, no experimental, descriptivo, relativo, haciendo uso del cuestionario que se aplicó a 19 participantes. Los resultados indicaron un nivel de significancia mayor a 0,05 y que el coeficiente de Pearson fue de $r = 0,769$; permitiendo concluir que hay una dependencia entre variables, por lo tanto, es necesario que la GTH mantenga un ritmo adecuado que permita el desempeño idóneo.

Ramos (2023), en Huancabamba, buscó determinar cómo se asocia la GTH en el trabajo que realiza el personal asistencial, siguiendo un modelo no manipulable, donde el uso del cuestionario a 50 trabajadores permitió hallar la relación. Los resultados indicaron un nivel medio del 80% para GTH y un 74%

para desempeño laboral, teniendo una significancia de $0.00 < 0.01$ con una T aproximada de 4.534 siendo mayor a T tabla; el coeficiente de correlación fue de 0.548** considerado positivo y moderado. Se concluye que, al existir asociación alta, moderada y significativa, se debe tratar ambas variables, pues al mejorar la primera se producirá una mejora en la segunda, favoreciendo a los usuarios.

Altamirano (2022), en Lima, buscó determinar la asociación entre GTH y competencias laborales; se siguió un diseño no experimental, correlacional, transversal, participando 108 enfermeras que respondieron dos cuestionarios relacionados a las variables. Los resultados indicaron que la GTH es regular en un 67.6%, presentando un sig. = 0.055 sobrepasando el 5%, por lo tanto, no hubo relación entre variables, a pesar de ello, la dimensión selección obtuvo una significancia de $0.038 < 0.05$, con un grado de relación positivo bajo de 0.199 (19.9%). Se concluye que, la GTH no siempre se asocia con las competencias laborales, pudiendo existir otras variables con las que si se relaciona.

Ayala (2022), en Lima, buscó analizar como la GTH recae en el desempeño laboral dentro del ámbito de la salud, para ello, se siguió un modelo cuantitativo, relacional, prospectivo, aplicando el cuestionario a 65 trabajadores. Los resultados indicaron un sig. $0.000 < 0.01$ con un $r = 0.818$ siendo de grado alto y positivo, esto permite indicar que ambas variables se complementan entre sí. Se concluye que cuando la GTH es eficaz, se produce un desempeño favorable; por lo tanto, es muy importante realizar acciones por parte de la GTH para beneficio de los trabajadores, con ello se mantendrá un rendimiento favorable que se observe en el tipo de calidad del servicio brindado.

Castro y Delgado (2020), en Lima, buscaron determinar las condiciones de la GTH como parte de la buena labor que realiza el profesional en salud, partiendo de un diseño de tipo básico, transversal, cuantitativo, con la disponibilidad de 70 trabajadores, aplicando los cuestionarios. Los resultados indicaron que la gestión efectúa acciones motivacionales en un 61.4%, sigue un modelo de liderazgo en un 57.1%, trabajan en equipo en un 64.3% y aplican adecuadamente el conocimiento en un 62.9%, manteniendo un desempeño adecuado mayor a 60%. Se concluye que, cuando las condiciones son

adecuadas, el desempeño mejora, pues el trabajador se siente importante para la organización, y esta labor recae en la GTH.

Lazo y Puñido (2019), en Lima, buscaron determinar como la GTH se asocia al desempeño, siguiendo un enfoque cuantitativo, no experimental, donde se aplicó los cuestionarios a 22 colaboradores. Los resultados indicaron que hay un nivel regular entre las variables, siendo 54.55% para GTH y 50% para desempeño, manteniendo una significancia de $0.000 < 0.05$ con un Pearson igual a 0.793 considerándose alto y positivo. Se concluye que, la GTH cuando es adecuada, permite obtener un desempeño favorable, esto es beneficioso en la reputación del hospital, para el mismo profesional y para los usuarios.

Granados (2020), en Trujillo, buscó conocer como la motivación es un factor relacionado al buen trabajo en colaboradores de un hospital de Virú, siguiendo un enfoque cuantitativo, donde 58 trabajadores respondieron dos cuestionarios, lo cual permitió hallar la relación entre las variables. Los resultados indicaron que hay relación significativa por presentar un $p < 0.05$, teniendo un grado de asociación de $R = 0.905$, es decir, existe relación directa entre las variables, por lo tanto, se concluye que la motivación alta se refleja en un desempeño adecuado, permitiendo que la atención sea favorable para el paciente.

A continuación, el estudio se centró en revisar los principales conceptos, teorías y enfoques relevantes del estudio; al revisar la literatura se consideró información importante que ayudó a fundamentar el trabajo. De tal forma, la epistemología que aborda ambas variables, es la del enfoque constructivista; desde esta perspectiva, se entiende que el desempeño de los colaboradores en una organización es el resultado de la interacción entre factores individuales, como habilidades, conocimientos y motivaciones, y factores organizacionales, como las prácticas de gestión de recursos humanos, el diseño del trabajo y el clima laboral; de tal forma, la GTH, a través de actividades como la selección, capacitación, desarrollo y retención de personal, juega un papel fundamental en moldear las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados, lo que a su vez impacta en su desempeño y la eficacia de la entidad (Serrano et al., 2021).

Con respecto a la GTH se tiene como teoría al Capital Humano, concibiendo al talento humano como el recurso valioso que debe ser desarrollado y gestionado estratégicamente; además se dice que esta variable permite la formación, capacitación y desarrollo de los trabajadores, pues genera un retorno en la productividad y el desempeño de la organización; es decir, el conocimiento, las habilidades y las competencias de los trabajadores son un activo intangible que debe ser administrado de manera eficiente (Jauregui, 2023).

Otra teoría es la del ajuste persona-organización; esta teoría se enfoca en los valores, metas y características de los empleados, y la cultura, los objetivos y las demandas de la organización; es decir, cuando se sostiene un buen ajuste en la organización, los trabajadores tienden a estar más satisfechos, comprometidos y propensos a permanecer en la empresa a largo plazo; por lo tanto, la GTH bajo esta perspectiva se centra en reclutar, seleccionar y retener a aquellos individuos cuyo perfil se alinee mejor con la institución (Segovia et al., 2023).

También está la teoría de la motivación y el compromiso, donde se resalta la importancia de comprender y atender las necesidades, motivaciones y aspiraciones de los trabajadores, por tal motivo, la GTH debe enfocarse en realizar acciones que reflejen el valor intrínseco, para que así se fortalezcan los lazos con los trabajadores, buscando robustecer el buen trabajo a través de reconocimiento que motiven al trabajador a realizar sus labores de manera oportuna y autónoma (González, 2022).

De tal forma, la GTH se define como el proceso estratégico y holístico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos y competentes de una organización; teniendo en cuenta las implicaciones prácticas y políticas para garantizar que el capital humano sea gestionado de manera óptima, y se alineen con los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).

Así mismo, la GTH involucra a las actividades, procesos y estrategias orientadas a potenciar, aprovechar y maximizar el desempeño y el valor aportado por los trabajadores clave de una organización; teniendo en cuenta desde la planificación hasta el reclutamiento del personal, apoyando la

formación, el desarrollo y la retención de los más destacados, con el fin de impulsar el crecimiento y la competitividad de la institución (Alles, 2019).

También se dice que es la disciplina que se encarga de diseñar e implementar políticas, prácticas y programas que permitan identificar, atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores más talentosos y valiosos de la organización, esto con el fin de mantener un alto desempeño en la institución (Zayas, 2020).

Como dimensiones de la GTH, se consideró a cinco, siendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño; la dimensión reclutamiento, se concibe como el proceso donde se identifica, atrae y capta talento externo e interno que cumpla con los requisitos y perfiles necesarios para cubrir las vacantes existentes en una organización; el fin de esta dimensión, es generar un grupo de candidatos calificados que puedan ser evaluados y seleccionados para un determinado puesto (Chiavenato, 2019; Luna, 2017).

En la dimensión selección, se tiene al proceso de evaluar y elegir, donde se tiene un conjunto de candidatos, a aquellos que cuyas habilidades y valores se alineen con los requisitos del puesto y a la cultura de la organización, son seleccionados; para ello se tiene en cuenta diversas técnicas e instrumentos de evaluación, como entrevistas, pruebas de conocimientos, habilidades, y valoración del ajuste persona-puesto, con el fin de identificar a los individuos más idóneos (Chiavenato, 2019; Luna, 2017).

En la dimensión capacitación, se tiene al conjunto de actividades y de formación orientadas a desarrollar y mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los trabajadores, con el propósito de optimizar su desempeño actual y futuro en la organización (Chiavenato, 2019).

En la dimensión recompensa, se tiene a las compensaciones y los beneficios que una organización ofrece a los trabajadores a cambio del trabajo que realizan, incluye tanto la remuneración monetaria (salarios, bonos, incentivos) como los beneficios y programas de reconocimiento no monetarios (seguros médicos, vacaciones, formación, oportunidades de desarrollo); el fin de esta dimensión es atraer, motivar y retener a los talentos más importantes (Chiavenato, 2019; Guzmán, 2023).

En la dimensión evaluación de desempeño, se tiene en cuenta a las competencias y el comportamiento de los colaboradores en relación con los requisitos y expectativas del puesto y de la organización, porque permite identificar las fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo, con el fin de tomar decisiones sobre promociones, compensaciones y planes de desarrollo del talento (Chiavenato, 2019; Guzmán, 2023).

Por otro lado, el desempeño laboral se centra en la teoría de la expectativa, propuesta por Víctor Vroom, dentro de esta teoría se dice que el desempeño se basa en el esfuerzo del trabajador, creando así las expectativas, siendo la idea clave el esfuerzo del trabajo a través de acciones que permitan alcanzar resultados positivos; es así que, el desempeño se ve influenciado por la percepción del vínculo entre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas (Vroom, 1964).

Otra teoría es la de la equidad, desarrollada por Adams, en ella se evalúa el desempeño en función de la comparación social; los trabajadores tienden a comparar la relación de insumos (esfuerzo, experiencia, educación) y resultados (recompensas, reconocimiento) con la de sus compañeros u otras personas relevantes; cuando perciben inequidad, ya sea por una recompensa insuficiente o una carga de trabajo excesiva, pueden ajustar su nivel de desempeño para restablecer el equilibrio (Adams, 1965).

También está la teoría de la fijación de metas de Locke y Latham, esta teoría sostiene que el establecimiento de metas claras, desafiantes y alcanzables es un factor clave para mejorar el desempeño laboral; cuando los trabajadores tienen metas específicas y reciben retroalimentación sobre su progreso, tienden a esforzarse más (Locke y Latham, 1990).

De tal forma, el desempeño laboral viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para lograr cumplir con los fines que persigue la entidad (Bohlander et al., 2001).

Además, el desempeño laboral es de gran relevancia para la reputación de alguna institución, ya que refleja la efectividad con la que los colaboradores utilizan sus conocimientos, habilidades y esfuerzo para contribuir los resultados deseados (Pineda y Pineda, 2012).

También se dice que es el conjunto de comportamientos y acciones que un trabajador lleva a cabo para contribuir al alcance de los fines propuestos; teniendo en cuenta la eficacia y la eficiencia en la realización de las funciones asignadas, demostrando actitudes, valores y competencias alineadas con la cultura y los requerimientos del cargo; siendo esencial para incrementar la productividad (Durán, 2020).

Entre las dimensiones de la variable en mención se tiene a tres, la primera dimensión es la responsabilidad, la cual se refiere a la capacidad de los trabajadores para responder de manera adecuada y oportuna por las acciones, decisiones y compromisos en el desempeño de las funciones; también implica asumir las consecuencias de actos relacionados al puesto, ya sea actos positivos o negativos; por tal motivo, la responsabilidad se manifiesta en la puntualidad, el compromiso, la proactividad y la disposición a aceptar la rendición de cuentas como parte de su contribución a la organización (Bohlander et al., 2001; Lacalle et al., 2012).

La segunda dimensión fue el liderazgo y el trabajo en equipo, refiriéndose a la habilidad de influir, motivar y guiar a otros trabajadores hacia el logro de objetivos comunes; se tiene en cuenta la delegación de responsabilidades, brindar retroalimentación y empoderar a los miembros del equipo; por su parte, el trabajo en equipo se basa en la colaboración, la coordinación y la sinergia entre los integrantes de un grupo para alcanzar resultados que serían más difíciles de lograr de forma individual; esto es importante para impulsar el desempeño, la innovación y la competitividad organizacional (Bohlander et al., 2001; López, 2022).

Como última dimensión se tuvo a la formación y el desarrollo personal, refiriéndose al proceso continuo de adquisición, mejora y actualización de conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores; esta variable incluye la capacitación formal, a través de cursos, talleres o programas de entrenamiento; el fin es que los colaboradores amplíen sus conocimientos y mejoren con ello su desempeño, para que estén preparados para asumir nuevos retos y responsabilidades (Bohlander et al., 2001; Josia y Isea, 2013).

Para concluir, se consideró como hipótesis alterna (1): La GTH tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo. Y como nula (0): La GTH no tiene

una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada, porque se gestionó la aplicación de instrumentos para recolectar datos que permitieron determinar el grado de influencia de la GTH en el desempeño laboral, esto favoreció a la red de salud de Trujillo, brindando datos actuales del comportamiento de las variables; es así que, la investigación aplicada es catalogada como una investigación activa, donde se busca ampliar el conocimiento a través de la aplicación de herramientas e instrumentos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018).

El enfoque del estudio fue cuantitativo, esto quiere decir que se utilizaron datos medibles para interpretar el grado de influencia que ejerce la GTH en el desempeño laboral; es preciso mencionar que el enfoque cuantitativo, es todo estudio que involucra resultados numéricos para responder a los objetivos de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental, causal – transversal (Ver anexo 7); el no experimental se refiere a no manipular las variables, sino más bien observarlas y analizarlas en base al comportamiento que manifiestan en el momento de la aplicación de los instrumentos; se dice que fue causal porque se buscó determinar el grado de influencia, es decir, la causa y el efecto de la variable independiente sobre la dependiente, por último, fue transversal, porque la aplicación de instrumentos se ejecutó en un único momento, recolectando por única vez los datos de los participantes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Con respecto a las variables en estudio, se tuvo a la GTH como variable independiente y al desempeño laboral como variable dependiente.

La definición conceptual de la GTH indica que es el proceso estratégico y holístico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos y competentes de una organización; teniendo en cuenta las implicaciones prácticas y políticas para garantizar que el capital humano sea gestionado de manera óptima, y se alineen con los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).

Mientras que la definición operacional, menciona que la GTH se divide en 5 dimensiones siendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensa

y evaluación del desempeño; teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala ordinal, que oscila del 1 al 5, conteniendo 28 ítems; además, es una adaptación de Altamirano (2020).

Así también, la definición conceptual del desempeño laboral indica que es el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

Y la definición operacional menciona que el desempeño laboral se divide en 3 dimensiones siendo responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo; teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala ordinal, que oscila del 1 al 5, conteniendo 28 ítems; además, es una adaptación de Granados y Lora (2020).

Es importante mencionar que la operacionalización de ambas variables se encuentra en el anexo 1.

La población viene a ser el grupo de participantes que integran una investigación, con el objetivo de estudiar un fenómeno en común, por lo tanto, los integrantes de la población presentan características similares entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es así que, la población estuvo conformada por 250 obstetras de la red de salud de Trujillo, 2024. Teniendo como criterios de selección, a todas las obstetras que laboran en la red de salud de Trujillo, sin distinguir edad y con un tiempo de servicio no menor a tres meses; por otro lado, entre los criterios de exclusión se tuvo a aquellas obstetras que no desearon participar y aquellas que se encontraron de licencia o en periodo vacacional.

De tal forma, la muestra estuvo integrada por 152 obstetras; siendo un subgrupo de la población; es preciso mencionar que la muestra se obtuvo a partir de la aplicación de la fórmula para poblaciones amplias finitas, empleando un muestreo probabilístico aleatorio simple, se considera probabilístico porque a partir de la fórmula se puede obtener un grupo representativo, donde cada uno de los integrantes tiene la misma posibilidad de ser seleccionado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La ejecución de la fórmula se encuentra en el anexo 7.

Además, la unidad de análisis lo conformó cada una de las obstetras de la red de salud de Trujillo, 2024.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, siendo conveniente para el enfoque que persigue la investigación, pues a partir de ella, se puede recolectar datos numéricos que permitieron estructurar estadísticamente los resultados del estudio; como instrumento se tuvo el cuestionario, el cual permitió obtener información medible, empleando escalas numéricas como opciones de respuesta, de esta forma, se puede contrastar las hipótesis y dar respuesta a los objetivos de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El cuestionario de GTH, presentó 28 ítems, siguiendo una escala ordinal de tipo Likert, que osciló del 1 al 5; además, se tuvo tres categorías, siendo bueno (140-94), regular (93-47) y deficiente (46-28); el cuestionario presentó validez previa, siendo parte de la teoría de Chiavenato (2019) y perteneciendo a la adaptación de Altamirano (2022). Del mismo modo, el cuestionario de desempeño laboral, presentó 28 ítems, siguiendo también el modelo de escala Likert, que osciló del 1 al 5 y teniendo como categorías al nivel alto (140-94), medio (93-47) y bajo (46-28); este instrumento también presentó validez previa, realizada por Rodríguez y Ramírez (2015), y adaptado por Saavedra y Lora (2024), realizándose nuevamente la validación.

Ambos instrumentos fueron aplicados por medio de Google formulary y de manera presencial, siendo un 46% y 54% respectivamente, teniendo un tiempo promedio de duración de 15 a 20 minutos; cabe indicar que el enlace que se utilizó para los cuestionarios virtuales fue https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejhTrQ5RMerx43AqpCGpv-gz6E3OCunuTQMhLafoWdNc2P1g/viewform?usp=sf_link. Además, los instrumentos y la ficha técnica de cada uno de ellos, se encuentra en el anexo 2 y 3.

El cuestionario de GTH presentó validez previa en el estudio de Altamirano (2022), teniendo una V de Aiken de 0.1 siendo altamente favorable para la investigación; por otro lado, se efectuó la validación del cuestionario DL, realizándose por 5 expertos en el tema, quienes dieron su aprobación, indicando que los ítems tenían relevancia, coherencia, claridad y pertinencia con las dimensiones e indicadores de la variable; esto se reflejó en la V de Aiken, pues se obtuvo un 0.1 (Anexo 3).

La confiabilidad de los cuestionarios se determinó a través de la prueba del Alfa de Cronbach, donde participaron 20 profesionales con características

similares al de la muestra, obteniendo un 0.822 para GTH y 0.875 para desempeño laboral, también se realizó la correlación por ítems, dando resultados mayores a 0.800, esto quiere decir que los instrumentos son confiables para ser usados con la muestra de la investigación (Ver anexo 4).

Como parte del procedimiento, se solicitó el permiso a la red de salud de Trujillo, luego de obtenerlo, se desarrolló la ejecución de los cuestionarios por medio de Google formulary y de manera presencial, haciendo uso del consentimiento informado, los cuales se registraron en una data de Drive, de esta forma, se pudo obtener un control más preciso de las respuestas de cada una de las obstetras, evitando tener valores perdidos. Finalizada la aplicación, se procesaron los datos por medio del SPSS v.27, de esta manera, se pudo obtener las tablas que respondieron a los objetivos de la investigación; luego de ello, se realizó los puntos finales de la tesis.

El análisis de los datos se ejecutó de dos maneras, para el análisis descriptivo se empleó las tablas cruzadas, permitiendo identificar el nivel de cada variable y de sus dimensiones; para el análisis inferencial, se empleó las pruebas no paramétricas de correlación de Rho Spearman, regresión ordinal, y Nagelkerke; con estas pruebas se pudo determinar el grado de relación y dependencia permitiendo responder a los objetivos y contrastar las hipótesis.

Como parte de la ética, se consideraron los principios de Belmont y Helsinki, es decir, no se actuó con ningún tipo de maldad, buscando cuidar la integridad de cada una de las obstetras involucradas en el estudio, la forma en que se realizó, fue a través del anonimato, no solicitando nombres, ni apellidos, ni DNI, siendo el único fin, lograr transmitir la información para que sea tomada en cuenta en beneficio de la población involucrada en el estudio. También prevaleció la justicia y la autonomía, es decir, no se ejerció ningún tipo de presión (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIONIS], 2016). Por último, es importante mencionar que se siguió los lineamientos de la guía 081 – 2024, con el fin de evitar cualquier acto que inhiba la presentación y aprobación de la investigación; además, la tesis se rigió a las indicaciones del comité de ética, prevaleciendo un turnitin menor al 20%; de esta manera se pudo cumplir con los lineamientos éticos de la universidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral				Total	
	Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%		
Regular	57	37,5	7	4,6	64	42,1
Deficiente	3	2,0	85	55,9	88	57,9
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0

Nota: Datos procesados en software SPSS

Correlación de Spearman: $R_{ho} = 0.865^{**}$ ($p < 0.01$)					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud- 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Solo intersección	140.223	133.574	1	0.000	0.792
Final	6.649				

En la tabla 1 se determinó que la variable GTH presentó un nivel deficiente del 57,9% y regular del 42,1%, mientras que el DL presentó un nivel bajo del 60,5% y medio del 39,5%, la razón cruzada entre ambas variables presentó nivel deficiente – bajo del 55,9%. En el análisis inferencial, se identificó una correlación de $Rho = 0.865$ con una significancia menor al 1% ($p < 0.01$), permitiendo comprender que la GTH se relaciona directa y significativamente con el DL. Por otro lado, se registró influencia significativa, pues la prueba de Nagelkerke identificó un 0.792, es decir, la GTH influyó en un 79,2% en el DL del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo.

Tabla 2

Perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, 2024.

Edad	F	%
69 – 57	33	21.7
56 – 42	80	52.6
41 – 27	39	25.7
Total	152	100.0
Sexo	F	%
Femenino	149	98.0
Masculino	3	2.0
Total	152	100.0
Cargo	F	%
Obstetras	152	100.0
Total	152	100.0
Modalidad de contrato	F	%
Nombrados	87	57.2
CAS	65	42.8
Total	152	100.0

Nota: Datos procesados en software SPSS.

En la tabla 2, se identificó el perfil socio demográfico de los obstetras de una red de salud de Trujillo. Con respecto a la edad, el 52,5% osciló entre 42 a 56 años, el 25,7% entre 27 a 41 años y el 21,7% entre 57 a 69 años. El sexó fue 98,0% mujeres y 2,0% varones; con respecto al cargo todos fueron obstetras (100,0%). En la modalidad de contrato el 57,2% fueron nombrados y el 42,8% fueron CAS.

Tabla 3

Nivel de prácticas de Gestión de Talento Humano según dimensiones implementadas en una red de salud Trujillo, 2024

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación del desempeño	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	5	3,3	9	5,9	1	0,7	3	2,0	11	7,2
Deficiente	147	96,7	143	94,1	151	99,3	149	98,0	141	92,8
Total	152	100,0	152	100,0	152	100,0	152	100,0	152	100,0

Nota: Datos procesados en software SPSS.

En la tabla 3, se identificó que las prácticas de GTH implementadas en la red de salud de Trujillo se basaron en las dimensiones consideradas para el trabajo. El reclutamiento presentó un nivel deficiente del 96,7% y regular del 3,3%; la selección presentó un nivel deficiente del 94,1% y regular del 5,9%; la capacitación presentó un nivel deficiente de 99,3% y regular del 0,7%; la recompensa presentó un nivel deficiente del 98,0% y regular del 2% y la evaluación presentó un nivel deficiente del 92,8% y regular del 7,2%.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, según dimensiones, 2024

Dimensiones del desempeño	Desempeño		Responsabilidad		Liderazgo y trabajo		Formación y desarrollo personal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medio	60	39,5	55	36,2	59	38,8	71	46,7
Bajo	92	60,5	97	63,8	93	61,2	81	53,3
Total	152	100,0	152	100,0	152	100,0	152	100,0

Nota: Datos procesados en software SPSS.

En la tabla 4, se identificó que el desempeño presentó un nivel bajo del 60,5% y medio del 39,5%; mientras que la dimensión responsabilidad presentó un nivel bajo del 63,8% y medio del 36,2%; el liderazgo y trabajo presentó un nivel bajo del 61,2% y medio del 38,8%; la formación y desarrollo personal presentó un nivel bajo del 53,3% y medio del 46,7%.

Tabla 5

Influencia de las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo, 2024

Reclutamiento	Desempeño laboral						Análisis inferencial		
	Medio		Bajo		Total		Sig.	Rho Spearman	Pseudo R Nagelkerke
	N	%	N	%	N	%			
Regular	4	2,6	1	0,7	5	3,3	0,05	0,153**	0,031
Deficiente	56	36,8	91	59,9	147	96,7			
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0			
Selección	Desempeño laboral						0,001	0,254**	0,088
	Medio		Bajo		Total				
	N	%	N	%	N	%			
Regular	8	5,3	1	0,7	9	5,9	0,001	0,254**	0,088
Deficiente	52	34,2	91	59,9	143	94,1			
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0			
Capacitación	Desempeño laboral						0,172	0,101**	0,017
	Medio		Bajo		Total				
	N	%	N	%	N	%			
Regular	1	0,7	0	0,0	1	0,7	0,172	0,101**	0,017
Deficiente	59	38,8	92	60,5	151	99,3			
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0			
Recompensas	Desempeño laboral						0,017	0,176*	0,028
	Medio		Bajo		Total				
	N	%	N	%	N	%			
Regular	3	2,0	0	0,0	3	2,0	0,017	0,176*	0,028
Deficiente	57	37,5	92	60,5	149	98,0			
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0			
Evaluación del desempeño	Desempeño laboral						0,093	0,138	0,025
	Medio		Bajo		Total				
	N	%	N	%	N	%			
Regular	7	4,6	4	2,6	11	7,2	0,093	0,138	0,025
Deficiente	53	34,9	88	57,9	141	92,8			
Total	60	39,5	92	60,5	152	100,0			

Nota: Datos procesados en software SPSS

En la tabla 5, se identificó la influencia de las dimensiones de la GTH en el DL. En el reclutamiento y la selección se tuvo una razón cruzada de deficiente – bajo igual a 59,9%, en la capacitación y recompensas un nivel de deficiente – bajo del 60,5%, y en la evaluación del desempeño se tuvo un nivel de deficiente – bajo del 57,9%. En el análisis inferencial, se determinó una significancia \leq a 0,05 en reclutamiento, selección y recompensas, mientras que en capacitación y evaluación se tuvo niveles $>$ a 0,05. Por lo tanto, se aceptó que solo hay influencia significativa del reclutamiento, selección y recompensas en el DL del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.

IV. DISCUSIÓN

La labor de la GTH es fundamental para el correcto cumplimiento de las labores diarias, pues en ella recae la responsabilidad de realizar seguimiento al personal con el fin de conocer su nivel de desempeño y de esta manera poder identificar posibles falencias que este perjudicando la buena atención, es así que, realizar un análisis comparativo con otros estudios y bases teóricas es relevante para determinar el grado de importancia que presenta la influencia hallada en los resultados.

En el objetivo general se evaluó la influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud de Trujillo, 2024; identificándose un nivel deficiente del 57,9% y regular del 42,1%. Además, en el análisis inferencial, se identificó que hay influencia significativa, pues el p valor fue de $0,000 < 0,01$, teniendo una fuerza de influencia del 79,2%; con ello se aceptó que hubo influencia significativa, alta y positiva de la GTH en el DL del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo.

Dicho resultado se asocia al de Castañeda (2021), quien realizó una investigación similar, obteniendo una significancia de 0,000 y una fuerza entre variables de 0,898 (89,8%), siendo catalogado como alto y positivo; por lo tanto, la GTH, debe tomar acciones que permita mejorar el desempeño del profesional. A la par de lo anterior, también se sustentó en Cueva (2023), quien de la misma forma estudio las variables en mención; donde los resultados indicaron que el 46% considera que casi nunca se tiene una buena GTH, mientras que un 35% indicó que nunca, afectando el desempeño es más del 55%; en la prueba chi cuadrado se tuvo una sig. = $0.01 < 0.05$, por lo tanto, es necesario atender la GTH para que el desempeño mejore y por ende se refleje en la correcta atención. Así mismo, se relacionó con Ayala (2022), quien analizó como la GTH recae en el desempeño laboral del personal de salud, obteniendo una $0.000 < 0.01$ con un $r = 0.818$ siendo de grado alto y positivo, esto permite indicar que ambas variables se complementan entre sí; por lo tanto, es muy importante realizar acciones por parte de la GTH para beneficio de los trabajadores, con ello se mantendrá un rendimiento favorable que se observe en el tipo de calidad del servicio brindado.

Así mismo, el resultado se asemeja a lo dicho en la literatura, donde la teoría del ajuste persona-organización, menciona que un buen ajuste en la organización, permite obtener trabajadores más satisfechos, comprometidos y propensos a permanecer en la empresa a largo plazo; por lo tanto, la GTH bajo esta perspectiva se centra en reclutar, seleccionar y retener a aquellos individuos cuyo perfil se alinee mejor con la institución (Segovia et al., 2023).

En base a lo anterior, los resultados del estudio realizado en una Red de Salud de Trujillo durante el 2024 evidencian la importancia de la gestión del talento humano (GTH) en el desempeño laboral del personal de obstetricia. El hallazgo de que existe una influencia significativa, alta y positiva de la GTH en el desempeño laboral resalta la necesidad de prestar especial atención a los procesos de gestión de personal, ya que estos tienen un impacto directo en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Seguidamente, en el objetivo específico uno, se caracterizó el perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo; con respecto a la edad, el 52,5% osciló entre 42 a 56 años, el 25,7% entre 27 a 41 años y el 21,7% entre 57 a 69 años. El sexo fue 98,0% mujeres y 2,0% varones. En el cargo todos fueron obstetras (100,0%). En la modalidad de contrato el 57,2% fueron nombrados y el 42,8% fueron CAS.

Es así que, el análisis de este objetivo no amerita discusión, ya que son datos sociodemográficos que no buscan asociarse o identificar la causalidad con alguna variable. Por lo tanto, se puede concretar que los resultados reflejan a un equipo de trabajo con una importante experiencia y trayectoria, lo cual puede ser una fortaleza, pero también plantea el reto de asegurar la renovación generacional y el relevo del personal más experimentado a mediano y largo plazo.

Por otro lado, en el objetivo específico dos, se identificó las prácticas de GTH implementadas en una red de salud de Trujillo, siendo el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación del desempeño. El reclutamiento presentó un nivel deficiente del 96,7% y regular del 3,3%; la selección presentó un nivel deficiente del 94,1% y regular del 5,9%; la capacitación presentó un nivel deficiente de 99,3% y regular del 0,7%; la recompensa presentó un nivel deficiente del 98,0% y regular del 2% y la

evaluación del desempeño presentó un nivel deficiente del 92,8% y regular del 7,2%.

Lo anterior guarda similitud con lo dicho por Lazo y Puñido (2019), donde la GTH presentó un nivel regular del 54.55%; por lo tanto, si la GTH mejora su nivel, permitirá obtener un desempeño favorable, esto es beneficioso en la reputación del hospital, para el mismo profesional y para los usuarios.

Así mismo, la literatura también ampara lo indicado anteriormente, pues la GTH involucra a las actividades, procesos y estrategias orientadas a potenciar, aprovechar y maximizar el desempeño y el valor aportado por los trabajadores clave de una organización; teniendo en cuenta desde la planificación hasta el reclutamiento del personal, apoyando la formación, el desarrollo y la retención de los más destacados, con el fin de impulsar el crecimiento y la competitividad de la institución (Alles, 2019).

En base a lo anterior, los resultados obtenidos son preocupantes, ya que indican que la organización no está gestionando adecuadamente el talento de su personal de obstetricia, lo cual se refleja en los bajos niveles de desempeño encontrados.

Así también, en el objetivo específico tres, se identificó el desempeño del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo, donde se presentó un nivel bajo del 60,5% y medio del 39,5%; mientras que la dimensión responsabilidad presentó un nivel bajo del 63,8% y medio del 36,2%; el liderazgo y trabajo presentó un nivel bajo del 61,2% y medio del 38,8%; la formación y desarrollo personal presentó un nivel bajo del 53,3% y medio del 46,7%.

Este resultado se asemeja al de Moreno (2021) quien indicó que un 59,15% de los profesionales considera regular el desempeño, por lo tanto, es importante mejorar el nivel regular para que así el desempeño sea mejor y se refleje en una mejor atención al usuario.

Además, la teoría de la equidad, desarrollada por Adams, también sostiene lo dicho anteriormente, pues en ella se indica que el desempeño está en función de la comparación social; donde los trabajadores tienden a comparar la relación de insumos (esfuerzo, experiencia, educación) y resultados (recompensas, reconocimiento) con la de sus compañeros u otras personas relevantes; cuando perciben inequidad, ya sea por una recompensa

insuficiente o una carga de trabajo excesiva, pueden ajustar su nivel de desempeño para restablecer el equilibrio (Adams, 1965).

De tal forma, estos resultados sugieren la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas de gestión del talento que permitan mejorar el desempeño del personal de obstetricia y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Por otra parte, en el objetivo específico cuatro, se estableció la influencia de las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo hallándose que tanto el reclutamiento como la selección presentaron un cruce de nivel de deficiente – bajo del 59,9%, en la capacitación y recompensas se presentó un nivel deficiente – bajo del 60,5%, y en la evaluación del desempeño se tuvo un nivel de deficiente – bajo del 57,9%. Además, el análisis inferencial indicó significancia \leq a 0,05 en reclutamiento, selección y recompensas, mientras que la capacitación y la evaluación del desempeño presentaron niveles $>$ a 0,05. Por lo tanto, se aceptó que solo hay influencia significativa con el reclutamiento, la selección y las recompensas en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.

Dicho resultado se respalda por una parte en el de Espinoza y Montalvo (2021), quienes analizaron la GTH en el desempeño del personal de salud; indicando un nivel de significancia mayor a 0,05, por lo tanto, las dimensiones que no influyen en el desempeño pueden deberse a factores externos que disocian la causalidad entre las variables. Por otro lado, Ramos (2023), determinó un nivel medio del 80% para GTH y un 74% para desempeño laboral, teniendo una significancia de $0.00 < 0.01$; por lo tanto, la GTH favorece al desempeño cuando no existen otros factores que alteren ello. Así mismo, Altamirano (2022), tampoco encontró influencia con todas las dimensiones de GTH en el desempeño laboral, pues tuvo valores significativos mayores a 5%, tan solo con la dimensión selección obtuvo una significancia de $0.038 < 0.05$, con una fuerza de 19.9%; por lo tanto, la GTH no siempre se asocia con las competencias laborales enfocadas al desempeño.

Además, la teoría del Capital Humano, también respalda los resultados hallados, pues menciona que el talento humano es el recurso valioso que debe

ser desarrollado y gestionado estratégicamente (Jauregui, 2023); así mismo, es catalogado como el proceso estratégico y holístico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos y competentes de una organización (reclutamiento, selección y recompensas); teniendo en cuenta las implicaciones prácticas y políticas para garantizar que el capital humano sea gestionado de manera óptima, y se alineen con los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).

Por lo tanto, el hecho de que solo se haya encontrado influencia significativa de las dimensiones de reclutamiento, selección y recompensas en el desempeño laboral del personal de obstetricia puede deberse a que estos procesos tienen un impacto más directo y tangible en la motivación, satisfacción y compromiso del personal. Un proceso de reclutamiento y selección efectivo asegura que se contrate a personal altamente calificado y comprometido con la organización, lo cual se refleja en un mejor desempeño. Asimismo, un sistema de recompensas adecuado, que reconozca y valore el esfuerzo y los logros del personal, puede ser un factor clave para mantener altos niveles de desempeño.

Por otro lado, en contraste con lo hallado, las dimensiones de capacitación y evaluación del desempeño, si bien son importantes, pueden tener un efecto más indirecto y a largo plazo en el desempeño laboral. La capacitación, por ejemplo, puede mejorar las habilidades y conocimientos del personal, pero su impacto en el desempeño puede verse diluido por otros factores. De manera similar, la evaluación del desempeño, si bien es fundamental para identificar áreas de mejora, no necesariamente se traduce de manera inmediata en un mejor desempeño si no va acompañada de planes de desarrollo y retroalimentación efectivos.

Es así que, la falta influencia identificada en estas dimensiones se puede deber a lo indicado anteriormente, siendo recomendable reevaluarlas de manera específica para un mejor conocimiento de ellas.

V. CONCLUSIONES

La GTH influyó en un 79,2% en el desempeño laboral del personal de obstetricia en una Red de Salud de Trujillo 2024, manteniendo una correlación de $Rho= 0.865^{**}$ y un $p < 0.01$,.

En el perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo, se identificó que la edad predominante fue de 42 a 56 años (52,5%), donde el 98,0% fueron mujeres y el 2,0% fueron varones; con respecto al cargo todos fueron obstetras (100,0%). En la modalidad de contrato el 57,2% fueron nombrados y el 42,8% fueron CAS.

Las prácticas de GTH implementadas en la red de salud de Trujillo, obtuvieron los siguientes niveles: un nivel deficiente del 96,7% en el reclutamiento, 94,1% en la selección, 99,3% en la capacitación, 98,0% en la recompensa y 92,8% en la evaluación.

El desempeño del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo presentó un nivel bajo del 60,5% al igual que las dimensiones, donde la responsabilidad presentó un nivel bajo del 63,8%, el liderazgo y trabajo del 61,2%, y la formación y desarrollo personal del 53,3%.

El reclutamiento influyó en el desempeño laboral en un 3,1%, con una correlación de $Rho=0.153^{**}$; de igual forma, la selección influyó en un 8,8% en el desempeño laboral, con una correlación de $Rho=0.254^{**}$; las recompensas influyeron en un 5,0% en el desempeño laboral, con una correlación de $Rho=0.176^{*}$; manteniendo estas tres dimensiones con un $p \leq 0.05$. Por otro lado, no existió influencia de la capacitación ni de la evaluación en el desempeño laboral, pues se presentó un $p > 0,05$; todo ello, en relación al personal de obstetricia de una Red de Salud de Trujillo, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe de departamento de Recursos Humanos que implemente un proceso de reclutamiento más riguroso y estratégico, enfocándose en atraer a candidatos con experiencia y habilidades específicas en el campo de la obstetricia. Esto asegurará que se contrate personal altamente calificado y comprometido con la atención de calidad a los pacientes.

Se sugiere a los encargados de la selección del talento humano, que diseñe una evaluación exhaustiva de las competencias técnicas y habilidades blandas de los aspirantes, incluyendo entrevistas estructuradas, pruebas de conocimiento y simulaciones de casos reales. Esto permitirá identificar a los mejores candidatos para los puestos de obstetricia.

Se propone a los encargados de capacitación que desarrolle un programa de formación continua para el personal de obstetricia. Esto debe incluir talleres, cursos y sesiones de mentoring que aborden temas como nuevas técnicas, protocolos de atención, manejo de emergencias y habilidades de comunicación con los pacientes.

Se recomienda a la gerencia que establezca un sistema de recompensas y reconocimientos que motive al personal de obstetricia a mejorar su desempeño. Esto puede incluir bonos por cumplimiento de metas, ascensos, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar que mejoren la satisfacción laboral.

Se recomienda a los encargados de la evaluación del desempeño que implementen un proceso integral de evaluación, que vaya más allá de los indicadores cuantitativos y se enfoque también en aspectos cualitativos como la calidad de la atención, la empatía y la resolución de problemas. Esto permitirá identificar áreas de mejora y diseñar planes de desarrollo personalizados para cada miembro del equipo de obstetricia.

REFERENCIAS

- Akeju, D. (2021) Management practices in community based HIV prevention organization, Nigeria 2021. *BMC Health Services Research*, 21(1), 489. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85106748378&doi=10.1186%2fs12913-021-06494-1&partnerID=40&md5=7f36dd14fef3628b5ad036ab8569c6fc>
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica. https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_del_talento_humano/sm_qBDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Altamirano, M. (2022). *Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Altamirano_BMH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ayala, J. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud, Lima – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95609/Ayala_RJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bances, L., Arango, P., Ochante, P. y De la Cruz, J. (2021). Desempeño profesional del personal de los establecimientos de salud con funciones obstétricas-neonatales de Lima y provincia del 2015. *Rev Peru Investig Matern Perinat*, 10(3), 13-19. <https://doi.org/10.33421/inmp.2021245>
- Baltazar, D., González, E., García, I., Ibarra, J. y Pirez, M. (2023). Relationship between organizational culture, job satisfaction, and performance among health care workers in Querétaro, Mexico. *Sanus*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bayser, S. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 1-10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohlander, G., Sherman, A., y Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12ª Ed.). Mc Graw Hill.

- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 11-23. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/>
- Castañeda, D. (2021). Human talent management model based on intrinsic motivation for the professional performance of teachers. *Sinergias educativas*, 6(2), 19 – 29. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3822191002/3822191002.pdf>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mc Graw Hill. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano/JzM1zgEACAAJ?hl=es
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf
- Cueva, C. (2023). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10717/1/Cueva%20Jara%2c%20C.%282023%29%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20el%20Desempe%c3%b1o%20Laboral%20del%20Hospital%20de%20Especialidades%20San%20Juan%20HOSPIESAJ.S.A.%20de%20Riobamba.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2020). *Violencia obstétrica en el Perú*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/12/Violencia-obst%C3%A9trica.pdf>
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial Elearning, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_puesto_y_evaluaci%C3%B3n_del_de/3Cj-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas y su relación con la gestión de establecimientos de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1–16. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
- González, D. (2022). *Los niveles de la motivación. Teoría y evaluación*. Editorial Pueblo y Educac. https://www.google.com.pe/books/edition/Los_niveles_de_la_motivaci%C3%B3n_Teor%C3%ADa_y/blaKEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerra, M. (2023). La violencia obstétrica en Perú. *Ley y Gobierno*, 1(1), 69-93.
- Guzmán, J. (2023). *Gestión del Talento Humano*. Amazon Digital Services LLC – Kdp. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano/aSAp0AEACAAJ?hl=es
- Haakenstad, A. (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 399(1), 2129-2154.
- Heredia, M. y Narváez, C. (2021). The importance of Human Talent Performance Evaluation in healthcare organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Jauregui, I. (2023). *Las Teorías del Capital Humano. Una lectura filosófica*. IberLibro.com. https://www.google.com.pe/books/edition/Las_Teor%C3%ADas_del_Capital_Humano/IJr9zwEACAAJ?hl=es
- Josia, J. y Isea, A. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral. Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Editorial Académica Española.

- https://www.google.com.pe/books/edition/Programa_de_Capacitaci%C3%B3n_para_optimizar/k4NHnwEACAAJ?hl=es
- Julcán, S. (2024). *Ascope: Denuncian a médicos por presunta negligencia en el hospital Rosa Sánchez*. <https://macronorte.pe/2024/02/17/ascope-denuncian-a-medicos-por-presunta-negligencia-en-el-hospital-rosa-sanchez/>
- Lazo, M. y Puñido, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco – 2019* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Autónoma.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/Lazo%20Huamani%2c%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ames%2c%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- La Industria (2020). *Denuncia negligencia médica en centro de salud de Chao*. <http://laindustria.pe/nota/13235-denuncia-negligencia-mdica-en-centro-de-salud-de-chao-vdeo>
- Lacalle, G., Caldas, E. y Reyes, M. (2012). *La evaluación del desempeño en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)*. Editorial Editex.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_en_la_empr/n10FBAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- López, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. Ediciones Servicop.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_l%C3%ADder_y_el_trabajo_en_equipo/3RVvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Locke, E. A., & Latham, G. (1990). *Theory of goal setting and task performance* Englewood. Cliffs Prentice Hall.
- Luna, R. (2017). *Gestión del talento*. Ediciones Pirámide.
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento/ZxZBDwAAQBAJ?hl=es
- Medina, E. (2024). Challenges of health and well-being in the world 1 according to SDG indicators. *Ciencia Esaude Coletiva*, 29(2), 1-11.
<https://www.scielosp.org/pdf/csc/2024.v29n2/e15782022/en>
- Meza, E. (2021). *4 de cada 10 trabajadores viven falta de motivación laboral*. OCC.
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/4-de-cada-10-trabajadores-viven-falta-de-motivacion-laboral-20210720-0168.html>

- Moreno, M. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la policía nacional, Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>
- Naciones Unidas (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OCDE, 2023). *Ready for the Next Crisis? Investing in Health System Resilience, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, París*. <https://www.oecd.org/publications/ready-for-the-next-crisis-investing-in-health-system-resilience-1e53cf80-en.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OECD, 2018). *Manual de Frascati 2015*. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Servicios Sanitarios de Calidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
- Organización Panamericana de la Salud (2022). *Informe quinquenal 2018-2022 del director de la oficina sanitaria panamericana. Defender la equidad en la salud en pro del desarrollo sostenible*. https://www.paho.org/sites/default/files/od366-s-informe-quinquenal-director-ops-2018-2022_0.pdf
- Pineda, D. y Pineda, G. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral factores indispensables en instituciones educativas*. Editorial Académica Española. https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional_y_desempe%C3%B1o_labora/gsnkMgEACAAJ?hl=es
- Ramos, W. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107913/Ramos_EW-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Segovia, A., Palaci, F., Bernabé, M., Lisbona, A., Auar, R., Ramos, P. y Salanova M. (2023). *Psicología de las Organizaciones. Conceptos básicos y nuevos retos*. Editorial Sanz y Torres, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/PgvjEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

- Serrano, M., Pérez, W., Moreno, M., Hidalgo, P., Alvero, M., y Tamayo, A. (2021). Modelo de gestión organizacional desde una perspectiva constructivista en el contexto cubano . *Ingeniería Industrial*, 42(2), 1–14. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1078>
- Stewart, D. (2024). *El poder económico de los cuidados*. Consejo Internacional de Enfermeras. https://www.icn.ch/sites/default/files/2024-05/ICN_IND2024_report_SP_A4_3.1.pdf
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Welllbeing Corporativo (2024). *Wellbeing corporativo, una estrategia que atrae y retiene talentos*. Bayton. <https://blog.bayton.com/wellbeing-corporativo-atrae-retiene-talentos>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1-22. ISSN: 2448 – 6280.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUAMANO	La gestión del talento humano se define como el proceso estratégico y holístico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos y competentes de una organización; teniendo en cuenta las implicaciones y políticas para garantizar que el capital humano sea gestionado de manera óptima, y se alineen con los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).	La gestión del talento humano se dividió en 5 dimensiones siendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño; teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala ordinal, que osciló del 1 al 5, conteniendo 28 ítems. Además, es una adaptación de Altamirano (2020).	Reclutamiento	Comunicación	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Baremo: BUENO= 94 - 140 REGULAR= 47 - 93 DEFICIENTE= 28 - 46
			Selección	Dotación de recurso Humano	
			Capacitación	Entrenamiento Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	
			Recompensa	Financieras No Financieras	
			Evaluación de desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	
DESEMPEÑO LABORAL	Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización	El desempeño laboral se dividió en 3 dimensiones siendo responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo; teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario de escala ordinal, que osciló del 1 al 5, conteniendo 28 ítems. Además, es una adaptación y validación de Saavedra y Lora (2024).	Responsabilidad	Tiempo establecido Trabajo dependiente Orden Puntualidad Consecuencias negativas Puesto de trabajo Cumplimiento de objetivos Resolución de problemas Dificultades conflictivas	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Baremo: BAJO: 28-46 MEDIO: 47-93 ALTO: 94-140
			Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras Respeto Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Nuevas metodologías Preparación Promoción de capacidades Conocimientos adquiridos Capacitación	
			Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas Logro del trabajo Retroalimentación Motivación Evaluación Desarrollo personal	

				Nivel de desempeño Cambios laborales Promoción de competencias Desarrollo profesional	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

2.1. Instrumentos: Cuestionarios

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
Chiavenato (2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: _____
- Sexo: _____
- Cargo: _____
- Tipo de contrato: _____

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna					
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.					
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria					
DIMENSION DE SELECCION						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico					

6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					
7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso					
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado					
DIMENSION DE CAPACITACION						
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.					
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.					
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes					
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.					
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.					
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.					
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.					
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales					
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales					
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.					
DIMENSION DE RECOMPENSA						
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.					
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.					
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.					
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño					
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores					
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización					
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades					
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades					
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño					

Criterios de medición de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Ítems	Puntaje	Categorías
Reclutamiento	1-4	16- 20	Bueno
		10- 15	Regular
		4- 9	Deficiente
Selección	5- 8	16- 20	Bueno
		10- 15	Regular
		4- 9	Deficiente
Capacitación	9- 18	38- 50	Bueno
		24- 37	Regular
		10- 23	Deficiente
Recompensa	19- 25	27- 35	Bueno
		17- 26	Regular
		7- 16	Deficiente
Evaluación de desempeño	26- 28	12- 15	Bueno
		8- 11	Regular
		3- 7	Deficiente

BUENO= 94 - 140

REGULAR= 47 - 93

DEFICIENTE= 28 - 46

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: _____
- Sexo: _____
- Cargo: _____
- Tipo de contrato: _____

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores					
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente					
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
4	Cumple con el horario y registra puntualidad					
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.					
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida					
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.					
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.					
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.					
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						

10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.					
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo					
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades					
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio					
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal					
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo					
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.					
FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras					
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias					
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas					
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal					
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.					
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente					
27	La institución promueve su competencia personal					
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral a nivel general	28-46	47-93	94-140
Responsabilidad	9-15	16-30	31-45
Liderazgo y trabajo	9-15	16-30	31-45
Formación y desarrollo personal	10-16	17-33	34-50

Anexo 3. Ficha técnica de validación de instrumentos

Anexo 3.1 Ficha técnica de validación de instrumento de gestión del talento humano

Título:	Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022.																							
Autor:	Chiavenato (2019), adaptado por Altamirano (2022)																							
Año:	2022																							
Aplicación	Dirigido al personal de salud.																							
Bases teóricas	La gestión del talento humano se define como el proceso estratégico y holístico de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos y competentes de una organización; teniendo en cuenta las implicaciones prácticas y políticas para garantizar que el capital humano sea gestionado de manera óptima, y se alineen con los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).																							
Versión	Original de Chiavenato (2019). Adaptado por Altamirano (2022).																							
Sujetos de aplicación	Dirigido al personal de obstetricia de la Red de Salud de Trujillo, 2024.																							
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.																							
Duración	15 a 20 minutos																							
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 5 alternativas de respuestas. Aplica también herramientas de tamizaje para distribución del puntaje en categorías (bueno, regular, deficiente).																							
Campos de aplicación	Red de Salud de Trujillo.																							
Validez	Se sustenta en los criterios de Chiavenato (2019), adaptado por Altamirano (2022). La aplicación de este cuestionario se recomienda a nivel internacional. Por tal motivo, no se realizó validación de él.																							
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 obstetras. Encontrando:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 30%; text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="width: 30%; text-align: center;">Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión de talento humano</td> <td style="text-align: center;">,822</td> <td style="text-align: center;">,816</td> </tr> <tr> <td>Reclutamiento</td> <td style="text-align: center;">,716</td> <td style="text-align: center;">,704</td> </tr> <tr> <td>Selección</td> <td style="text-align: center;">,778</td> <td style="text-align: center;">,855</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td style="text-align: center;">,812</td> <td style="text-align: center;">,802</td> </tr> <tr> <td>Recompensa</td> <td style="text-align: center;">,763</td> <td style="text-align: center;">,751</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de desempeño</td> <td style="text-align: center;">,790</td> <td style="text-align: center;">,783</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones generales y específicas fueron mayores de ,450 y ningún coeficiente Alfa de Cronbach si el elemento es retirado, sobrepasa sus valores de referencia.</p>				Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar	Gestión de talento humano	,822	,816	Reclutamiento	,716	,704	Selección	,778	,855	Capacitación	,812	,802	Recompensa	,763	,751	Evaluación de desempeño	,790	,783
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar																						
Gestión de talento humano	,822	,816																						
Reclutamiento	,716	,704																						
Selección	,778	,855																						
Capacitación	,812	,802																						
Recompensa	,763	,751																						
Evaluación de desempeño	,790	,783																						
Conclusión	Visto los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.																							
Categorías	Medición	Gestión del talento humano																						
		Bueno	Regular																					
		Deficiente																						
	General	140-94	93-47																					
	Reclutamiento	20-16	15-10																					
	Selección	20-16	15-10																					
	Capacitación	50-38	37-24																					
	Recompensa	35-27	26-17																					
	Evaluación de desempeño	15-12	11-8																					
		46-28	9-4																					
		9-4	9-4																					
		23-10	16-7																					
		7-3																						

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Adecuación
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION RECLUTAMIENTO							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
DIMENSION SELECCION							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
DIMENSION CAPACITACION							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
DIMENSION RECOMPENSA							
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO							
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA** DNI: 06705891

Especialidad del validador EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Lima, 24 de mayo del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dr. **LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA**

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION RECLUTAMIENTO							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
DIMENSION SELECCION							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
DIMENSION CAPACITACION							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
DIMENSION RECOMPENSA							
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO							
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dra. Giovanna Erika Mederos Avalos*.....

DNI: 41346709

Especialidad del validador EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

Lima, 24 de mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
 Dirección de Recursos Humanos
 Hospital San Juan de Dios - LUSIQUANCO

 Dra. GIOVANNA ERIKA MEDEROS AVALOS
 DNI: 41346709
 Firma del Experto Informante.

ITEMS	Pertinencia.		Relevancia.		Claridad.		Suficiencia.
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION RECLUTAMIENTO							
1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X		X		X		
2. La institución publica la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	X		X		X		
3. El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	X		X		X		
4. En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria	X		X		X		
DIMENSION SELECCION							
5. El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.	X		X		X		
6. Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo con el perfil de la plaza solicitada.	X		X		X		
7. La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	X		X		X		
8. La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado	X		X		X		
DIMENSION CAPACITACION							
9. El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X		X		X		
10. Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X		X		X		
11. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X		X		X		
12. La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X		X		X		
13. Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.	X		X		X		
14. La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas	X		X		X		
15. La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X		X		X		
16. La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X		X		X		
17. La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X		X		X		

18. La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X		X		X		
DIMENSION RECOMPENSA							
19. La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.	X		X		X		
20. La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.	X		X		X		
21. La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X		X		X		
22. La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.	X		X		X		
23. La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X		X		X		
24. La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X		X		X		
25. La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X		X		X		
DIMENSION EVALUACION DE DESEMPEÑO							
26. La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X		X		X		
27. La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X		X		X		
28. Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Mg- Yenny Mariene Turpo Haacca..... DNI: 42299068
 Especialidad del validador MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Lima, 24 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ítems	Criterio	JUECES			Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3			
1	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
2	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
3	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
4	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
5	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
6	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
7	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
8	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
9	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
10	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
11	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si

12	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
13	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
14	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
15	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
16	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
17	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
18	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
19	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
20	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
21	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
22	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
23	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si

	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
24	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
25	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
26	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
27	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si
28	Suficiencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	3	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Si

Anexo 3.2 Ficha técnica de validación de instrumento de desempeño laboral

Título:	Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024.																									
Autor:	Saavedra y Lora (2024).																									
Año:	2024																									
Aplicación	Dirigido al personal de salud.																									
Bases teóricas	Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).																									
Versión	Original de Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024).																									
Sujetos de aplicación	Dirigido al personal de obstetricia de la Red de Salud de Trujillo, 2024.																									
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.																									
Duración	15 a 20 minutos																									
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 5 alternativas de respuestas. Aplica también herramientas de tamizaje para distribución del puntaje en categorías (alto, medio, bajo).																									
Campos de aplicación	Red de Salud de Trujillo.																									
Validez	<p>Validez interna. El cuestionario de desempeño laboral tomo en cuenta los criterios de Bohlander et al. (2001), considerando las dimensiones de responsabilidad, liderazgo y trabajo, formación y desarrollo personal del desempeño laboral.</p> <p>Validez externa. Se sustenta en los criterios de Rodríguez y Ramírez (2015) adaptado por Granados y Lora (2020); realizándose nuevamente la validación, pues fue adaptado por Saavedra y Lora (2024).</p> <p>Validez de contenido y de estructura. Los validadores dieron el 100% de aprobación del instrumento, los cuales fueron: Dra. Ladys Karim Santos Rebaza. Mg. Nataly Odalys Toledo Hugo. Mg. Aracelly Janneth Sagastegui Goicochea. Mg. Patricia Jannet Rodriguez Leyva. Mg. Alfonso Anibal Alarcón Vásquez.</p> <p>Todos los validadores consideraron con un nivel alto al cuestionario de desempeño laboral.</p>																									
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 obstetras. Encontrando:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">,875</td> <td style="text-align: center;">,860</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td style="text-align: center;">,834</td> <td style="text-align: center;">,817</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo y trabajo</td> <td style="text-align: center;">,867</td> <td style="text-align: center;">,865</td> </tr> <tr> <td>Formación y desarrollo personal</td> <td style="text-align: center;">,888</td> <td style="text-align: center;">,864</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones generales y específicas fueron mayores de ,450 y ningún coeficiente Alfa de Cronbach si el elemento es retirado, sobrepasa sus valores de referencia.</p>				Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar	Desempeño laboral	,875	,860	Responsabilidad	,834	,817	Liderazgo y trabajo	,867	,865	Formación y desarrollo personal	,888	,864								
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar																								
Desempeño laboral	,875	,860																								
Responsabilidad	,834	,817																								
Liderazgo y trabajo	,867	,865																								
Formación y desarrollo personal	,888	,864																								
Conclusión	Visto los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.																									
Categorías	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Medición</th> <th colspan="3">Desempeño laboral</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Alto</th> <th style="text-align: center;">Medio</th> <th style="text-align: center;">Bajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>General</td> <td style="text-align: center;">140-94</td> <td style="text-align: center;">93-47</td> <td style="text-align: center;">46-28</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td style="text-align: center;">45-31</td> <td style="text-align: center;">30-16</td> <td style="text-align: center;">15-9</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo y trabajo</td> <td style="text-align: center;">45-31</td> <td style="text-align: center;">30-16</td> <td style="text-align: center;">15-9</td> </tr> <tr> <td>Formación y desarrollo personal</td> <td style="text-align: center;">50-34</td> <td style="text-align: center;">33-17</td> <td style="text-align: center;">16-10</td> </tr> </tbody> </table>			Medición	Desempeño laboral			Alto	Medio	Bajo	General	140-94	93-47	46-28	Responsabilidad	45-31	30-16	15-9	Liderazgo y trabajo	45-31	30-16	15-9	Formación y desarrollo personal	50-34	33-17	16-10
Medición	Desempeño laboral																									
	Alto	Medio	Bajo																							
General	140-94	93-47	46-28																							
Responsabilidad	45-31	30-16	15-9																							
Liderazgo y trabajo	45-31	30-16	15-9																							
Formación y desarrollo personal	50-34	33-17	16-10																							

ANEXO ____
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° ____

INSTRUCCIÓN: Respetado juez, a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (**Cuestionario de Desempeño laboral**) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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


Katim Santos Rebazza
OBSTETRA
COP. 10235

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable Desempeño laboral:

Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

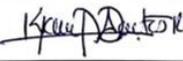
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	x		x		x		x		
	Trabajo dependiente	Las labores que realizas lo haces de manera independiente	x		x		x		x		
	Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	x		x		x		x		
	Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad	x		x		x		x		
	Consecuencias negativas	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	x		x		x		x		
	Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	x		x		x		x		
	Cumplimiento de objetivos	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.	x		x		x		x		
	Resolución de problemas	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.	x		x		x		x		
	Dificultades conflictivas	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.	x		x		x		x		
Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.	x		x		x		x		


 Katim Santos Rebas
 OBSTETRA
 C.P. 10225

Formación y desarrollo personal	Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	x		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	x		x		x		x		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	x		x		x		x		
	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	x		x		x		x		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	x		x		x		x		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	x		x		x		x		
	Conocimientos adquiridos	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	x		x		x		x		
	Capacitación	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	x		x		x		x		
	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras	x		x		x		x		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	x		x		x		x		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	x		x		x		x		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	x		x		x		x		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	x		x		x		x		
Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	x		x		x		x			
Nivel de desempeño	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.	x		x		x		x			
Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	x		x		x		x			
Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal	x		x		x		x			
Desarrollo profesional	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	x		x		x		x			


 Katim Santos Rebas
 OBSTETRA
 C.P. 10225

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Lodys Karim Santo Reboza.
Documento de identidad	18164318.
Años de experiencia en el área	24 años.
Máximo Grado Académico	Doctor en Salud Pública.
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. Alto Trujillo - Universidad Cesar Vallejo.
Cargo	Jefe de Obstetrias CsAT - Docente Principal.
Número telefónico	948133098
Firma	
Fecha	14/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X


Karim Santo Reboza
OBSTETRA
Apellidos y nombres
DNI: 18164318

ANEXO ____
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° ____

INSTRUCCIÓN: Respetado juez, a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (**Cuestionario de Desempeño laboral**) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño laboral

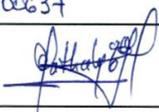
Definición de la variable Desempeño laboral:

Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	1		1		1		1		
	Trabajo dependiente	Las labores que realizas lo haces de manera independiente	1		1		1		1		
	Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	1		1		1		1		
	Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad	1		1		1		1		
	Consecuencias negativas	Assumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	1		1		1		1		
	Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	1		1		1		1		
	Cumplimiento de objetivos	A alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.	1		1		1		1		
	Resolución de problemas	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.	1		1		1		1		
	Dificultades conflictivas	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.	1		1		1		1		
Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.	1		1		1		1		

	Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	1		1		1		1		
	Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	1		1		1		1		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	1		1		1		1		
	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	1		1		1		1		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	1		1		1		1		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	1		1		1		1		
	Conocimientos adquiridos	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	1		1		1		1		
	Capacitación	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	1		1		1		1		
Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras	1		1		1		1		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	1		1		1		1		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	1		1		1		1		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	1		1		1		1		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	1		1		1		1		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	1		1		1		1		
	Nivel de desempeño	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.	1		1		1		1		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	1		1		1		1		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal	1		1		1		1		
	Desarrollo profesional	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	1		1		1		1		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	NATALY ODALYS TOLEDO HUGO
Documento de identidad	40830191
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	MAESTRÍA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Cargo	RESPONSABLE DE LA UNIDAD TECNICA FUNCIONAL GESTION TRANSSECTORIAL
Número telefónico	950800637
Firma	
Fecha	15/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

TOLEDO HUGO NATALY ODALYS

Apellidos y nombres

DNI: 40830191

ANEXO ____
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° ____

INSTRUCCIÓN: Respetado juez, a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (**Cuestionario de Desempeño laboral**) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



Mg. Aracelly A. Sagú Steguti Gaicocho
OBSTETRA
COP 14778

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable Desempeño laboral:

Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

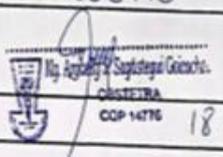
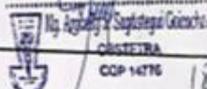
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	✓		✓		✓		✓		
	Trabajo dependiente	Las labores que realizas lo haces de manera independiente	✓		✓		✓		✓		
	Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	✓		✓		✓		✓		
	Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad	✓		✓		✓		✓		
	Consecuencias negativas	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	✓		✓		✓		✓		
	Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de objetivos	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		✓		
	Resolución de problemas	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.	✓		✓		✓		✓		
	Dificultades conflictivas	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.	✓		✓		✓		✓		
Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.	✓		✓		✓		✓		


 Iracely Sagastegui Galcocho
 OBSTETRA
 COP 14778

	Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	✓		✓		✓		✓		
	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	✓		✓		✓		✓		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	✓		✓		✓		✓		
	Conocimientos adquiridos	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Capacitación	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras	✓		✓		✓		✓		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	✓		✓		✓		✓		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	✓		✓		✓		✓		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	✓		✓		✓		✓		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	✓		✓		✓		✓		
	Nivel de desempeño	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.	✓		✓		✓		✓		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	✓		✓		✓		✓		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal	✓		✓		✓		✓		
Desarrollo profesional	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	✓		✓		✓		✓			

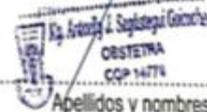

 Iracely Sagastegui Galcocho
 OBSTETRA
 COP 14778

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	ARACELLY JANNAETH SAGASTEGUI GOICOCHEA
Documento de identidad	18142112
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN OBSTETRICIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CENTRO MATERNO INFANTIL . EL MILAGRO
Cargo	OBSTETRA ASISTENCIAL
Número telefónico	964606475
Firma	
Fecha	 18/05/24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X



 Apellidos y nombres

DNI: 18142112

ANEXO ____
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° ____

INSTRUCCIÓN: Respetado juez, a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (**Cuestionario de Desempeño laboral**) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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


Patricia J. Rodríguez Leyva
OBSTETRA
COP 21053

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable Desempeño laboral:

Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA			RELEVANCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	X		X		X		X		
	Trabajo dependiente	Las labores que realizas lo haces de manera independiente	X		X		X		X		
	Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X		X		
	Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X		X		
	Consecuencias negativas	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	X		X		X		X		
	Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	X		X		X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.	X		X		X		X		
	Resolución de problemas	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.	X		X		X		X		
Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.	X		X		X		X		
	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.	X		X		X		X			


 Patricia J. Rodríguez Leyva
 OBSTETRA
 COP 21063

	Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	X		X		X		X		
	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X		X		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	X		X		X		X		
	Conocimientos adquiridos	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	X		X		X		X		
	Capacitación	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	X		X		X		X		
Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras	X		X		X		X		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X		X		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X		X		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	X		X		X		X		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	X		X		X		X		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	X		X		X		X		
	Nivel de desempeño	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.	X		X		X		X		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X		X		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal	X		X		X		X		
Desarrollo profesional	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	X		X		X		X			


 Patricia J. Rodríguez Leyva
 OBSTETRA
 COP 21063

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Patricia Jannet Rodríguez Leyva
Documento de identidad	41381937
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	Obstetra
Número telefónico	955939700
Firma	
Fecha	15 / 05 / 24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Rodríguez Leyva Patricia
Apellidos y nombres

DNI: 41381937


Patricia J. Rodríguez Leyva
OBSTETRA
COP 21063

ANEXO ____
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° ____

INSTRUCCIÓN: Respetado juez, a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (**Cuestionario de Desempeño laboral**) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024**”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable Desempeño laboral:

Viene a ser el grado en que un trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo, demostrando su capacidad y competencia para alcanzar los objetivos establecidos por la organización (Bohlander et al., 2001).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad	Tiempo establecido	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	1		1		1		1		
	Trabajo dependiente	Puedes trabajar de forma independiente	1		1		1		1		
	Orden	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	1		1		1		1		
	Puntualidad	Cumple con el horario y registra puntualidad	1		1		1		1		
	Consecuencias negativas	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	1		1		1		1		
	Puesto de trabajo	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	1		1		1		1		
	Cumplimiento de objetivos	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado	1		1		1		1		
	Resolución de problemas	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	1		1		1		1		
	Dificultades conflictivas	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	1		1		1		1		
Liderazgo y trabajo en equipo	Respuestas claras	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución	1		1		1		1		
	Respeto	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	1		1		1		1		
	Trabajo en equipo	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	1		1		1		1		
	Desarrollo de capacidades	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	1		1		1		1		

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Nuevas metodologías	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	1		1		1		1		
	Preparación	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	1		1		1		1		
	Promoción de capacidades	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	1		1		1		1		
	Conocimientos adquiridos	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	1		1		1		1		
	Capacitación	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo	1		1		1		1		
Formación y desarrollo personal	Formulación de ideas	Formula ideas creativas e innovadoras	1		1		1		1		
	Logro del trabajo	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	1		1		1		1		
	Retroalimentación	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	1		1		1		1		
	Motivación	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	1		1		1		1		
	Evaluación	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	1		1		1		1		
	Desarrollo personal	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	1		1		1		1		
	Nivel de desempeño	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral	1		1		1		1		
	Cambios laborales	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	1		1		1		1		
	Promoción de competencias	La institución promueve su competencia personal	1		1		1		1		
Desarrollo profesional	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	1		1		1		1			

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	ALFONSO ANIBAL ALARCÓN VÁSQUEZ
Documento de identidad	16704801
Años de experiencia en el área	28 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los servicios de salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de salud Florencia de Mora Parte Alta
Cargo	Asistencial Obstetra.
Número telefónico	934006808
Firma	
Fecha	28/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X


 ALARCÓN VÁSQUEZ ALFONSO ANIBAL

DNI: 16704801

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
2	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
3	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
4	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
5	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
6	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
7	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
8	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
9	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
10	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
11	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

12	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
14	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
16	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
17	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
18	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
19	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
20	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
21	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
22	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
23	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
24	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
25	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
26	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
27	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
28	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

4.1. Resultado del análisis de consistencia interna de gestión del talento humano

Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano:

Resumen del procedimiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	28

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	101.86	335.367	0.428	0.528	0.814
2	101.83	336.631	0.396	0.522	0.815
3	101.95	337.050	0.342	0.463	0.816
4	101.92	332.114	0.452	0.547	0.813
5	101.95	334.624	0.417	0.487	0.814
6	101.92	336.184	0.381	0.503	0.815
7	101.89	335.854	0.403	0.512	0.814
8	101.92	334.614	0.424	0.516	0.814
9	101.89	336.448	0.370	0.486	0.815
10	101.95	334.861	0.410	0.494	0.814
11	101.89	334.760	0.419	0.523	0.814
12	101.89	333.997	0.442	0.544	0.813
13	101.92	336.414	0.374	0.456	0.815
14	101.92	336.507	0.368	0.495	0.815
15	101.92	333.623	0.448	0.520	0.813
16	101.92	335.138	0.417	0.521	0.814
17	101.92	335.968	0.395	0.483	0.815
18	101.92	336.507	0.368	0.495	0.815
19	101.92	336.675	0.358	0.479	0.815
20	101.92	333.968	0.435	0.525	0.813
21	101.89	335.297	0.417	0.522	0.814
22	101.95	336.903	0.348	0.473	0.816
23	101.92	335.184	0.422	0.522	0.814
24	101.92	336.261	0.388	0.500	0.815
25	101.92	334.737	0.425	0.509	0.814
26	101.92	333.738	0.446	0.530	0.813
27	101.92	335.553	0.408	0.525	0.814
28	101.92	334.507	0.429	0.538	0.813

La eliminación de cualquier ítem no afectaría significativamente la media, la varianza o la confiabilidad general de la escala medida a través del Alfa de Cronbach. Todos

los ítems muestran una correlación moderada a alta lo que sugiere que están bien integrados y miden adecuadamente el constructo

Data piloto (20 obstetras):

Variable independiente: Gestión del talento humano

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28
1	1	1	1	2	3	1	4	2	3	3	1	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1
2	1	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	5	5	3	4
3	1	4	1	5	5	3	4	1	4	3	4	3	2	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	4	1
4	1	1	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	2	2	5	5	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	4	3	1
6	1	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	3	4	5	3	3	3	2	2	1
7	5	1	5	2	2	5	1	2	1	1	3	1	4	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	1	3	4	5	1
8	1	1	1	3	4	5	1	1	2	1	2	2	3	3	4	2	2	5	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3
9	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	4	1	1	4	3	4	5	1	1	2	1	2	5	1	4	1	2
10	1	1	5	1	4	1	2	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	1	4
12	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	5	5	3	1	5	5	3	4	1	4	3	4	1	1	2	1	2
13	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	4	1	1	3	1	1	5	1	1	1	2
14	1	1	5	1	1	1	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1
15	1	1	1	2	1	1	2	1	3	4	4	3	2	2	1	2	4	3	1	2	1	1	2	1	4	4	1	4
16	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2
17	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1
18	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1
19	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1
20	1	1	1	4	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	1	3	1	1	2	2

4.2. Resultado del análisis de consistencia interna de desempeño laboral

Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral:

Resumen del procedimiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.875	28

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	141.85	375.327	0.568	0.680	0.866
2	141.82	374.645	0.610	0.720	0.864
3	141.95	378.070	0.590	0.740	0.862
4	141.92	377.114	0.673	0.690	0.867
5	141.92	374.654	0.655	0.650	0.864
6	141.91	376.184	0.732	0.717	0.863
7	141.89	375.844	0.689	0.730	0.866
8	141.92	374.615	0.677	0.670	0.862
9	141.83	376.448	0.599	0.740	0.866
10	141.93	374.865	0.791	0.660	0.864
11	141.87	374.760	0.634	0.705	0.863
12	141.87	373.997	0.793	0.640	0.865
13	141.90	376.454	0.734	0.720	0.864
14	141.92	376.507	0.792	0.730	0.866
15	141.92	373.643	0.654	0.680	0.864
16	141.92	375.135	0.679	0.710	0.862
17	141.91	375.948	0.592	0.650	0.865
18	141.90	376.507	0.712	0.720	0.863
19	141.90	376.675	0.783	0.690	0.865
20	141.90	373.968	0.645	0.660	0.864
21	141.85	375.297	0.565	0.655	0.866
22	141.91	376.903	0.634	0.711	0.862
23	141.91	375.184	0.588	0.695	0.860
24	141.91	376.261	0.673	0.782	0.861
25	141.88	374.737	0.499	0.509	0.861
26	141.88	373.738	0.467	0.530	0.860
27	141.88	375.553	0.497	0.525	0.863
28	141.88	374.507	0.486	0.538	0.862

La eliminación de cualquier ítem no afectaría significativamente la media, la varianza o la confiabilidad general de la escala medida a través del Alfa de Cronbach. Todos los ítems muestran una correlación moderada a alta lo que sugiere que están bien integrados y miden adecuadamente el constructo.

Data piloto (20 obstetras):

Variable dependiente: Desempeño laboral

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1
2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	5	5	3	4	1	4	3	4	1	1	1	3	3	3	4	1	3	1
3	3	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1
4	1	5	5	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1
5	3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	4	3	1	4	4	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3
6	1	1	1	1	1	2	3	3	1	5	2	2	5	1	2	1	1	3	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3
7	2	2	4	3	1	2	1	1	2	1	3	4	5	1	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	3	2	2	1
8	5	2	2	5	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	3
9	1	3	4	5	1	1	2	1	2	5	1	4	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3
10	1	1	3	1	3	4	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1
11	3	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
12	1	5	5	3	4	1	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	4
13	3	1	3	4	1	1	3	1	1	5	1	1	1	2	3	3	4	1	2	1	1	3	3	4	1	2	1	1
14	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	4	3	1	2	1	1	2	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	5
16	5	2	2	5	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1
17	1	3	4	5	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	3	3	4	1	1
18	4	1	3	1	4	3	4	4	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	1	3	4	4	3
19	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1
20	5	1	1	1	2	3	3	4	1	3	1	1	2	2	3	4	4	2	2	3	1	3	4	4	2	2	3	1

Anexo 5. Carta de consentimiento informado

(Se solicitó el consentimiento informado a cada uno de los participantes) Ver enlace drive

<https://drive.google.com/drive/folders/1FwX0QYB6JbP83Ibih9tWpGVLP3O-bcbg>

Consentimiento Informado

Título de la investigación: *"Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024"*

Investigadora: *Karim Saavedra Guzmán.*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada *"Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024"*, cuyo objetivo es *Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024.* Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio *Maestría en los servicios de la salud*, de la Universidad César Vallejo del campus *Trujillo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Red de Salud Trujillo.*

Describir el impacto del problema de la investigación.

Determinar su influencia en el desempeño laboral, ya que de ahí nace la calidad que percibe el paciente; además, se considerará el área de obstetricia pues es donde se observa mayores casos que afectan la imagen del profesional y de la organización; así también, es necesario mencionar que la mala gestión del talento humano en el personal de obstetricia conlleva graves problemáticas que afectan tanto al desempeño laboral como a la calidad de la atención brindada a las pacientes.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en un ambiente de la institución *Red de Salud Trujillo.* Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Karim Saavedra Guzmán, email: *kaver85@hotmail.com* y asesor Miryam Griselda Lora Loza, email: *mloral@ucvvirtual.edu.pe*

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=2429936466&s=1&lang=es&u=1085032468&ru=103

feedback studio Karim Saavedra Guzmán Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024 -- /100 < 1 de 37 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño
laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024

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

AUTORA:
Saavedra Guzmán, Karim (orcid.org/0008-0004-9519-6508)

ASESORAS:
Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)
Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias X

17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	docs.google.com Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
6	www.alicshare.net Fuente de Internet	<1 %
7	www.ris.vyz Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	es.icwash.org Fuente de Internet	<1 %
10	Stefano Usai "The Geo... Publicación	<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 9773 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 15°C Nublado 07:54 a.m. 10/08/2024

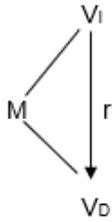
Anexo 7. Análisis complementario

7.1. Diseño de investigación

De manera gráfica, el diseño sostiene la siguiente forma:

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Donde:

V_i : Gestión del talento humano (variable independiente).

V_D : Desempeño laboral (variable dependiente).

M : Muestra.

r : Relación causal entre V_i y V_D .

7.2. Tamaño de muestra

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)D^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

- n = Tamaño de muestra final.
- N = Población.
- Z = Nivel de confianza (Z=1.96, representando el 95% de confianza).
- D = Margen de error (0.05).
- P = Probabilidad de ocurrencia (0.50).
- Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50).

Aplicación de la fórmula:

$$\frac{250 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(250 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$\frac{250 * 3.8416 * 0.25}{249 * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$\frac{240.1}{0.6225 + 0.9604}$$

$$\frac{240.1}{1.5829}$$

151.68 = 152 obstetras.

7.3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión talento humano	0.381	152	0.000
Reclutamiento	0.540	152	0.000
Selección	0.540	152	0.000
Capacitación	0.526	152	0.000
Recompensa	0.536	152	0.000
Evaluación	0.537	152	0.000
Desempeño laboral	0.395	152	0.000

Presentó significancia < 0.05 , considerándose datos con comportamiento no paramétrico, por lo tanto, se uso Rho Spearman para el contraste de hipótesis.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

8.1. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1211 - A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 24 de mayo de 2024

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia Red de Salud trujillo.2024**; presentado por el (la) Br. **Saavedra Guzman, Karim** con código de estudiante N° **7000092171** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD – grupo **A2**; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) Dra. **Miryam Griselda Lora Loza**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia Red de Salud trujillo.2024**, presentado por el (la) Br. **Saavedra Guzman, Karim** con código de estudiante N° **7000092171**.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) Dra. **Miryam Griselda Lora Loza**, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



8.2. Autorización de la Red de Salud de Trujillo



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 9913-2024, el Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; está solicitando autorización para que la Srta. KARIM SAAVEDRA GUZMAN; alumna del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud; aplique el proyecto de investigación titulado "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE OBSTETRICIA. RED DE SALUD TRUJILLO, 2024"; En amparo de la Resolución Jefatural 1211-A- 2024-UCV-VA-EPG-SL01/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha APROBADO y AUTORIZADO su ejecución en los establecimientos de Salud de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso del director/jefe del Establecimiento de Salud, de brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación; la investigadora aplicar el proyecto con las exigencias éticas. Y; alcanzar protocolo e Informe de los resultados de la investigación, al correo electrónico udiireddesaludtrujillo@gmail.com

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 10 DE JUNIO DEL 2024



RESOLUCION JEFATURA
UNIDAD PERSONAL DE SALUD
UTES N° 9913-2024
Mg Betty Davalos Alvarado
JEFE UNIDAD PERSONAL DE INVESTIGACION

JCCQ/BDA/BDA
CC. Archivo

"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)
Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe

Anexo 9. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024							
Autor: Saavedra Guzmán, Karim							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>PE1. ¿Cómo se caracteriza el perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo?</p> <p>PE2. ¿Cuáles son las prácticas de GTH implementadas en una red de salud Trujillo?</p> <p>PE3. ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo?</p>	<p>Objetivo general: Evaluar la influencia de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Caracterizar el perfil socio demográfico del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.</p> <p>OE2. Identificar las prácticas de GTH implementadas en una red de salud Trujillo.</p> <p>OE3. Identificar el nivel de desempeño del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.</p>	<p>Hipótesis general: La GTH tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud de Trujillo.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE4. Las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH tienen una influencia significativa en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.</p>	Variable 1 Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Reclutamiento	Comunicación	1 al 4	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	BUENO= 94 - 140 REGULAR= 47 - 93 DEFICIENTE= 28 - 46
			Selección	Dotación de recurso Humano	5 al 8		
			Capacitación	Entrenamiento Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	9 al 18		
			Recompensa	Financieras No Financieras	19 al 25		
			Evaluación de desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	26 al 28		
Variable 2 Desempeño laboral			Ítems	Escalade Valores	Niveles o rangos		
Dimensiones	Indicadores						

<p>PE4. ¿Cómo influye la las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo?</p>	<p>OE4. Establecer la influencia de las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de la GTH en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una red de salud Trujillo.</p>		<p>Responsabilidad</p>	<p>Tiempo establecido Trabajo dependiente Orden Puntualidad Consecuencias negativas Puesto de trabajo Cumplimiento de objetivos Resolución de problemas Dificultades conflictivas</p>	<p>1 al 9</p>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>BAJO: 28-46 MEDIO: 47-93 ALTO: 94-140</p>
			<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>Respuestas claras Respeto Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Nuevas metodologías Preparación Promoción de capacidades Conocimientos adquiridos Capacitación</p>	<p>10 al 18</p>		
			<p>Formación y desarrollo personal</p>	<p>Formulación de ideas Logro del trabajo Retroalimentación Motivación</p>	<p>19 al 28</p>		

				Evaluación Desarrollo personal Nivel de desempeño Cambios laborales Promoción de competencias Desarrollo profesional			
--	--	--	--	---	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, causal-correlacional. Método: Hipotético-deductivo	Población y muestra: La población estuvo conformada por 250 obstetras de la red de salud de Trujillo, 2024. La muestra estuvo integrada por 152 obstetras. Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de escala Likert.	DESCRIPTIVA: Se empleó las tablas cruzadas, permitiendo identificar el nivel de cada variable y de sus dimensiones. INFERENCIAL: Se empleó las pruebas no paramétricas de correlación de Rho Spearman, regresión ordinal, y Nagelkerke; con estas pruebas se pudo determinar el grado de relación y dependencia permitiendo responder a los objetivos y contrastar las hipótesis.

Anexo 10. Evidencia de cuestionarios aplicados

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia, Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
(Chlavenato 2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: 51
- Sexo: F
- Micro red: TRUJILLO
- Cargo: OBSTETRA
- Nivel de atención donde labora: 3-4

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.			X		
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna			X		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.		P			
4	En caso de quedar desierta la plaza la Institución realiza una nueva convocatoria		P			
DIMENSION DE SELECCIÓN						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico			P		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.			P		
7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso				P	
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado			P		
DIMENSION DE CAPACITACIÓN						

9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X			
10	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X			
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X			
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.	X			
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.		X		
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.		X		
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.		X		
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales		X		
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X			
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.				
DIMENSION DE RECOMPENSA					
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.			X	
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.		X		
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.		X		
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño		X		
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores	X			
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X			
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X			
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades			X	
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades			X	
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño	X			

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores		X			
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente				X	
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				X	
4	Cumple con el horario y registra puntualidad				X	
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.				X	
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida				X	
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.				X	
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.			X		
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.			X		
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.			X		
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X				
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X				
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades		X			
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo		X			
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio					X
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal					X
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo		X			
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.			X		
FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras			X		
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo		X			
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna			X		
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias			X		
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas			X		
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal			X		
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.			X		
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente			X		
27	La Institución promueve su competencia personal			X		
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	X				

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
(Chiavenato 2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: 45
- Sexo: F
- Micro red: Jerusalén
- Cargo: Obstetra
- Nivel de atención donde labora: I

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	X				
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna				X	
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.			X		
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria		X			
DIMENSION DE SELECCIÓN						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico				X	
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.			X		

7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso				X	
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado			X		
DIMENSION DE CAPACITACIÓN						
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.				X	
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.			X		
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes			X		
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.				X	
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.				X	
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.				X	
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.				X	
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales					X
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales			X		
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.			X		
DIMENSION DE RECOMPENSA						
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.				X	
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.			X		
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.			X		
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño	X				
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores			X		
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X				
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.			X		
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades			X		
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades				X	
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño				X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores		X			
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente					
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X				
4	Cumple con el horario y registra puntualidad	X				
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	X				
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	X				
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.	X				
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.		X			
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.	X				
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.	X				

11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	<input checked="" type="checkbox"/>				
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio		<input checked="" type="checkbox"/>			
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras	<input checked="" type="checkbox"/>				
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna			<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias		<input checked="" type="checkbox"/>			
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas		<input checked="" type="checkbox"/>			
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	<input checked="" type="checkbox"/>				
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.			<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente			<input checked="" type="checkbox"/>		
27	La institución promueve su competencia personal			<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	<input checked="" type="checkbox"/>				

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
(Chiavenato 2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: 29
- Sexo: F
- Micro red: L.G
- Cargo: obstetra
- Nivel de atención donde labora: I4

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.			X		
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna			X		
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.			X		
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria				X	
DIMENSION DE SELECCION						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico					X
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					X

7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso				X	
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado			X		
DIMENSION DE CAPACITACION						
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.	X				
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.	X				
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes	X				
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.		X			
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.		X			
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.	X				
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X				
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales	X				
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X				
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X				
DIMENSION DE RECOMPENSA						
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.			X		
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.					X
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.	X				
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño	X				
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores				X	
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización		X			
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X				
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	X				
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	X				
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño				X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores		X			
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente				X	
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				X	
4	Cumple con el horario y registra puntualidad					X
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.					X
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida					X
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.				X	
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.			X		
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.				X	
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.				X	

11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo					X
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					X
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades				X	
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo		X			
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio		X			
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	X				
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo		X			
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.				X	
FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras		X			
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo			X		
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna		X			
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias		X			
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas		X			
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal		X			
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.		X			
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente		X			
27	La institución promueve su competencia personal		X			
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas			X		

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
(Chiavenato 2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador.

Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: 49
- Sexo: F
- Micro red: Trujillo
- Cargo: obstetra
- Nivel de atención donde labora: IV

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.				X	
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna				X	
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.				X	
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria			X		
DIMENSION DE SELECCION						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico			X		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.				X	

7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso					X	
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado					X	
DIMENSION DE CAPACITACION							
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.		X				
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.			X			
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes			X			
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.				X		
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.			X			
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.		X				
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.		X				
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales		X				
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales		X				
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.		X				
DIMENSION DE RECOMPENSA							
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.					X	
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.			X			
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.			X			
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño			X			
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores		X				
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización		X				
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					X	
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades					X	
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades					X	
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño					X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores		X			
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente		X			
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada		X			
4	Cumple con el horario y registra puntualidad		X			
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.	X				
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida		X			
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.		X			
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.		X			
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.		X			
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.		X			

11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X				
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X				
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades	X				
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X				
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X				
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	X				
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo	X				
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.	X				
FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras	X				
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X				
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X				
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	X				
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	X				
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	X				
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.			X		
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X				
27	La institución promueve su competencia personal			X		
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	X				

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
(Chiavenato 2019). Adaptado por Altamirano (2022).

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUIENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DATOS GENERALES:

- Edad: 57
- Sexo: Femenino
- Micro fed: La Esperanza
- Cargo: Psitricia
- Nivel de atención donde labora: 24

VARIABLE 1 : GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION DE RECLUTAMIENTO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.				X	
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna				X	
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.			X		
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria			X		
DIMENSION DE SELECCION						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico			X		
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.			X		

7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso			X		
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado				X	
DIMENSION DE CAPACITACION						
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.		X			
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.			X		
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes				X	
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.			X		
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.			X		
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.			X		
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.	X				
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales			X		
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales	X				
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.	X				
DIMENSION DE RECOMPENSA						
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.				X	
20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.					X
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.				X	
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño	X				
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores			X		
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización	X				
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.	X				
DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades				X	
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades				X	
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño				X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia.
Red de Salud Trujillo, 2024

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado y validado por Saavedra y Lora (2024)

Objetivo del estudio: Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024

Confidencialidad: Toda información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Su correo electrónico será utilizado como un código identificador. Los resultados del estudio serán utilizados y/o publicados solo con fines científicos.

MARQUE CON UNA X TENIENDO EN CUENTA EL SIGUENTE ENUNCIADO:

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS						
	RESPONSABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores				X	
2	Las labores que realizas lo haces de manera independiente				X	
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				X	
4	Cumple con el horario y registra puntualidad					X
5	Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.					X
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida				X	
7	Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.				X	
8	Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.				X	
9	Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.				X	
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
10	Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.				X	

11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				X	
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					X
13	El trabajo que realiza, le permite desarrollar al máximo sus propias capacidades				X	
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					X
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				X	
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal				X	
17	Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo					X
18	Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.				X	
FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
19	Formula ideas creativas e innovadoras					X
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				X	
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				X	
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias				X	
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas					X
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal				X	
25	En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.				X	
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente		X			
27	La institución promueve su competencia personal			X		
28	Su trabajo, le permite su desarrollo profesional y lograr sus metas				X	

Anexo 11. Evidencia de google formulary

SejhTrQ5RMerx43AqpCGpv-gz6E3OCunuTQMhLafoWdNc2P1g/viewform



CUESTIONARIO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO-DESEMPEÑO LABORAL

Estimada obstetra:

Este cuestionario ha sido elaborado con fines académicos.

Agradecemos tu tiempo y participación en esta importante iniciativa para seguir mejorando juntos.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

Consentimiento Informado:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de obstetricia. Red de Salud Trujillo, 2024", cuyo objetivo es *Evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de obstetricia de una Red de Salud Trujillo, 2024*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio *Maestría en los servicios de la salud*, de la Universidad César Vallejo del campus *Trujillo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Red de Salud Trujillo*.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Determinar su influencia en el desempeño laboral, ya que de ahí nace la calidad que percibe el paciente; además, se considerará el área de obstetricia pues es donde se observa mayores casos que afectan la imagen del profesional y de la organización; así también, es necesario mencionar que la mala gestión del talento humano en el personal de obstetricia conlleva graves problemáticas que afectan tanto al desempeño laboral como a la calidad de la atención brindada a las pacientes.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en un ambiente de la institución *Red de Salud Trujillo*. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Karim Saavedra Guzmán, email: kaver85@hotmail.com y asesor Miryam Griselda Lora Loza, email: mloral@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

- ACEPTO
- NO ACEPTO

Al participar, ¿Das tu consentimiento para que tus respuestas sean visibilizadas?

- Si
- No

Edad

Tu respuesta

Sexo

Tu respuesta _____

Micro Red

Tu respuesta _____

Cargo

Tu respuesta _____

Nivel de atención donde labora

Tu respuesta _____

1.- La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2.- La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3.- El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4.- En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5.- El personal seleccionado pasa por un examen psicológico.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6.- Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7.- La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8.- La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.

- Opción 1 Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9.- El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10.- Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11.- La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12.- La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13.- Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14.- La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15.- La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16.- La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17.- La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18.- La institución promueve la aplicación de principios y valores.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19.- La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20.- La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21.- La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22.- La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23.- La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24.- La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

25.- La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

26.- La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

27.- La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

28.- Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

29.- Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

30.- Las labores que realizas, lo haces de manera independiente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

31.- Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

32.- Cumple con el horario y registra puntualidad.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

33.- Asumir con honestidad y transparencia las consecuencias de sus actos, sin intentar ocultarlas o minimizarlas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

34.- La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

35.- Alcanza los objetivos establecidos mediante una actitud proactiva y participativa en la realización de las actividades dentro de los plazos previstos.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

36.- Identifica con antelación posibles necesidades y problemas venideros, y se prepara de manera oportuna para enfrentarlos de forma efectiva.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

37.- Maneja con tranquilidad y eficacia las dificultades y situaciones conflictivas que se presenten, demostrando la capacidad de mantener la calma y encontrar soluciones adecuadas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

38.- Abordar con prontitud y precisión las inquietudes expresadas por los miembros del equipo, proporcionando explicaciones claras y concisas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

39.- Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

40.-Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

41.- El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus propias capacidades.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

42.- Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

43.- Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

44.- Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

45.- Pone en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia que ha adquirido, reflejándolo en los resultados de su trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

46.-Participa en actividades de formación y desarrollo que le permiten adquirir las competencias necesarias para desempeñar efectivamente su trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

47.- Formula ideas creativas e innovadoras.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

48.- Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

49.- Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

50.- Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

51.- La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

52.- Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

53.- En su lugar de trabajo, se fomentan y valoran los estándares elevados de desempeño y productividad.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

54.- Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

55.- La institución promueve su competencia personal.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

56.- Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Nacional de Piura. [Denunciar abuso](#)

Anexo 12. Base de datos de la muestra

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																												
N°	RECLUTAMIENTO				SELECCIÓN				CAPACITACIÓN										RECOMPENSA							EVALUACION DESEMP		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2
4	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
5	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3
6	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2
7	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3
8	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1
9	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
10	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3
11	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
12	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
13	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2
14	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
15	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3
16	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
17	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
18	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1
19	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
20	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2
21	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3
22	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1
23	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
24	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2
25	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2

26	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1
27	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2
28	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1
29	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
30	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1
31	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3
32	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3
33	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2
34	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1
35	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
36	1	2	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1
37	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
38	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
39	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1
40	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
41	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
42	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3
43	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1
44	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
45	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2
46	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2
47	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1
48	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2
49	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1
50	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
51	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
52	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3
53	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3
54	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2
55	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1

56	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	
57	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
58	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
59	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	
60	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	
61	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
62	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	
63	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
64	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	
65	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	
66	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	
67	3	1	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
68	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	
69	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	
70	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	
71	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	
72	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	
73	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
74	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
75	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	
76	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
77	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	
78	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	
79	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	
80	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
81	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	
82	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
83	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
84	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	
85	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	

86	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
87	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	
88	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
89	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	
90	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	
91	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	
92	3	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
93	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	
94	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
95	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
96	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	
97	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
98	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	
99	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	
100	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	
101	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	
102	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3
103	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	
104	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1
105	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	
106	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	
107	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3
109	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	
110	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3
111	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	
112	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
113	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
114	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2
115	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1

116	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	
117	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	
118	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	1	
119	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	
120	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	
121	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	
122	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
123	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	
125	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2
126	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
127	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	
128	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	
129	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
130	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
131	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	
132	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	3	
133	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	1	
134	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	
135	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	
136	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	
137	1	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	
138	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	
139	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	
141	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	
142	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	
143	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	
144	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	
145	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	

146	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3
147	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3
148	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2
149	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2	
150	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
151	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2
152	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	3

DESEMPEÑO LABORAL																												
N°	responsabilidad									liderazgo y trabajo en equipo								formación y desarrollo personal										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1
3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2
5	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3
6	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1
7	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
8	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2
9	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
10	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3
11	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
12	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
13	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2
14	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
15	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3
16	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
17	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
18	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1
19	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
20	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2
21	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3
22	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1
23	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
24	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2
25	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2
26	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1
27	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2

28	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	
29	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	
30	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	
31	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	
32	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	
33	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	
34	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	
35	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	
36	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
37	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
38	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	
39	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	
40	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	
41	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
42	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	
43	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	
44	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	
45	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	
46	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	
47	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	
48	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
49	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	
50	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	
51	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
52	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	
53	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	
54	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	
55	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	
56	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	
57	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2

58	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
59	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	
60	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	
61	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
62	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	
63	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
64	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	
65	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	
66	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	
67	3	1	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
68	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	
69	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	
70	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	
71	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	
72	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	
73	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
74	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
75	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	
76	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
77	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	
78	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	
79	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	
80	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
81	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	
82	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
83	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
84	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	
85	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	
86	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
87	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	

88	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
89	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	
90	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	
91	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	
92	3	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
93	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	
94	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
95	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
96	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	
97	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
98	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	
99	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	
100	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
101	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	
102	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	
103	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	
104	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	1	1	
105	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	
106	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	
107	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	
109	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	
110	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	
111	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	
112	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
113	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
114	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	
115	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	
116	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	
117	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	

118	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	1	
119	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	
120	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3		
121	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	
122	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
123	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	
125	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2
126	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
127	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	
128	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	
129	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
130	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	
131	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	
132	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	
133	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	
134	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	
135	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2	
136	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	
137	1	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	
138	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	
139	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	
141	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	
142	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	
143	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	
144	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	
145	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	
146	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	
147	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	

148	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2
149	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2
150	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
151	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1
152	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3