



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del  
Personal de Salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTOR:**

La Torre Gebol, Levi (ORCID: 0000-0003-0916-5701)

**ASESOR:**

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y  
GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Médico jefe, jefes inmediatos y compañeros que integramos en el Centro de Salud Los Olivos de Pro, que con el apoyo incondicional que al pesar de las carencias y dificultades que se obtuvo en su momento me permitieron concluir el presente trabajo.

A los docentes que tuve durante el periodo de estudio, además por inculcarme inculcándome y estar pendiente hasta lograr culminar su curso.

## **Agradecimiento.**

A Dios:

Quien estuvo acompañándome día  
y noche, dando fortaleza divina para  
lograr mi objetivo.

Estoy infinitamente agradecido de  
las personas que estuvieron cada  
día, acompañándome dándome,  
apoyo incondicional.

Mc. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente,  
docente que estuvo muy pendiente en mis  
errores, por darme las enseñanzas  
necesarias para lograr culminar mis  
estudios

## Índice de Contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Índice de tablas.....                                     | v    |
| Índice de anexos.....                                     | vi   |
| Resumen.....  | vii  |
| Abstract.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 6    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación.....                  | 13   |
| 3.2. Variables y Operacionalización.....                  | 14   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17   |
| 3.5. Procedimientos de recolección de datos.....          | 18   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 19   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 19   |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 20   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 26   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 30   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 31   |
| Referencias.....  | 1    |
| ANEXOS.....   | 8    |

## **Índice de tablas**

CUADRO 1. Nivel de variable gestión de Talento Humana.

CUADRO 2. Distribución de frecuencia de dimensiones de variable de Gestión de Talento Humana.

CUADRO 3. Nivel de variable y dimensiones de Desempeño Laboral.

CUADRO 4. Distribución de frecuencia de dimensiones de variable de Desempeño Laboral.

CUADRO 5. Hipótesis de la investigación.

## **Resumen.**

El concurrente estudio tiende a determinar, cuál es la correlación entre Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores del Centro Materno Infantil Lima-2021. El enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional transversal, método hipotético-deductivo de un nivel explicativo, el motivo de la investigación que se ha realizado no fue manipulado dichas variables, para que se pueda describir, analizar y determinar dicha influencia y se pueda obtener un resultado de ambas variables de investigación.

Para la investigación realizado con una población estimada, se conformó de 100 trabajadores como asistencial y administrativo del Establecimiento, donde que a todos fueron aplicados las encuestas; para analizar la información se empleó tablas, el instrumento fue validado por expertos, dicho valor de las variables Gestión del talento humano de 0.957 y Desempeño laboral de 0.953.

En conclusión, la variable Gestión del talento humano es relacionado con la variable Desempeño laboral, el nivel de relación positiva baja ( $Rho$  0,287 y p-valor 0,011); la dimensión Ingreso de personas es relacionado con la variable Desempeño laboral, su relación es positiva media ( $Rho$  0,383 y p-valor 0,001) tiene un valor importante.

**Palabras clave: talento humano, desempeño laboral.**

**Abstract.**

The concurrent study tends to determine what is the correlation between Management of human talent and the work performance of the workers of the Centro Maderno Infantil Lima-2021. The quantitative approach, non-experimental cross-sectional correlational design, hypothetical-deductive method of an explanatory level, the reason for the research that has been carried out was not manipulated these variables, so that said influence can be described, analyzed and determined and a result of both research variables.

For the research carried out with an estimated population, it was made up of 100 workers as assistance and administrative staff of the Establishment, where the surveys were applied to all; Tables were used to analyze the information, the instrument was validated by experts, said value of the variables Human talent management of 0.957 and Work performance of 0.953.

In conclusion, the variable Management of human talent is related to the variable Job performance, the level of low positive relationship (Rho 0.287 and p-value 0.011); The dimension Income of people is related to the variable Work performance, its relation is positive average (Rho 0.383 and p-value 0.001) it has an important value.

**Keywords: human talent, job performance.**

## **I. INTRODUCCIÓN**

El personal de salud en nuestro país estamos regidos por diferentes directivas de Ministerio de Salud (MINSa), por intermedio del Programa de Apoyo en Reforma del Sector Salud – PARSALUD II, este programa apoya una administración íntegra y descentralizado del cuerpo laboral (MINSa-2013), dando importancia este argumento que la administración de talento del personal en una unión del desempeño laboral en los empleados del establecimiento, es valioso adquirir dicha información para aportar en una mejora de las entidades del estados, así poder brindar el mérito que se merece el ingenio de los trabajadores para el progreso de una organización como del estado o común en las instituciones del estado o independientes, la administración de la capacidad del personal en la actualidad llega influenciando en el desempeño laboral de los empleados y por lo cual pueda ser de una actitud positiva o negativa.

Gestión del talento humano se entiende también en método principal, primordial y enfrentar a nuevos retos el cual impide al éxito. También se entiende que la misión de la capacidad de las personas es que obtengan el resultado a favor, las instituciones deberían de tener un responsable en cada servicio o consultorio que debe tener destrezas óptimas al cual ayude en el trabajo en equipo y así poder cubrir y satisfacer lo requerido del usuario de la forma ligera y cierta. De tal manera, en la presente investigación se determinará de qué la misión de la capacidad de las personas tiene que ver mucho en el performance profesional de los empleados del establecimiento de salud.

Dicho producto de esta investigación permitió crear nuevos métodos en el establecimiento de salud se aplicó de una manera sencilla que puedan copiar los demás centros de Salud.

La realidad problemática en el Perú, en el departamento de recurso de personal dentro el sector de Minsa en estos tiempos viene teniendo cambios concernientes a gestión de personal; anteriormente Minsa y otras instituciones del estado o privadas el personal ha sido visto como un gasto para el estado obviamente sería

despedido lo más pronto, mientras ahora en la actualidad el recurso humano es visto como el principal objetivo competitivo de una empresa.

El Ministerio de Salud (MINSA), en coordinación con Programa de Apoyo en Reforma del Sector Salud II y la DIRIS, DIRESAS, encamina una coordinación descentralizada e integrada de profesionales de salud. Se dice emprendedor cuando esta gestión se antepone precisas para mitigarlos. (MINSA-2013)

La visión y misión adquirida por el MINSA tiene como soporte en directivas legales del Servicio Civil Peruano, Francisco Longo, (2003) en su lineamiento propuso, fragmentar el lineamiento de gestión del personal en 7: Estructuración, ordenamiento del Trabajo, administración del Empleo, productividad, recompensas, progreso, afinidades personales. Una buena gestión en recursos del personal de salud es buena condición en rendimiento depende del servicio sanitario y el triunfo de los resultados de salud mencionados de la ciudadanía sana. La dirección, la diseminación y el modelo de administración de los profesionales sanitarios debería explicar los caracteres de cada sistema que lo conforma, como su enérgico de interdependencia e integración.

Entonces la investigación se buscó describir y conocer la efectividad del enlace con la conducción de la capacidad profesional y el logro laboral, y proponer las indicaciones oportunas para aplicar planes, ejemplos, planes de direcciones de la capacidad de las personas, también dar el material útil correspondiente para elegir un tipo, así poder obtener el reto del progreso de este estudio o trabajo.

El problema general de este estudio es lo siguiente:

¿Qué relación existen entre gestión de talento humano y desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021?

Los problemas específicos de este estudio son:

¿Qué relación existe entre el ingreso de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?

¿Qué relación existe entre la ubicación de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021??

¿Qué relación existe entre el estimular a las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?

¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?

¿Qué relación existe entre el retener al personal y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021??

¿Qué relación existe entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?

Dicho concurrente estudio consistió en justificar el evaluar la igualdad en la misión de la capacidad de las personas y la performance profesional de los empleados del Centro Materno Infantil Lima - Perú; mediante aquel análisis se pudo identificar el certero valor de talento humano en una institución, puesto a que el ser humano no fue organizado; realmente el talento humano tenga un progreso dentro del rendimiento profesionalismo; en nuestros tiempos la universalización debería brindar ciertos conceptos y además seguir actualizándose continuamente para permanecer a la expectativa al desarrollo científicos de esa manera podamos enfrentar diferentes inciertos dentro de una institución. Universia (2018).

Dicho trabajo se buscó de cualquier modo que las instituciones privadas o públicas consideren y apuesten en el talento humano siendo el más importante en una institución. Distintas instituciones al talento humano no estiman verdaderamente como una magnitud, debido a la gerencia de cuerpo laboral se enfoca en proyectar, instruir, guiar y que ayuden adecuadamente el desenvolvimiento correcto dentro de una empresa; en lo tanto, el talento humano, tiene como exclusividad generar el incremento en producción, obviamente posterior a una preparación.

Tomando en conocimiento que estamos siempre cada vez actualizándose el sistema de distintas sistemas y tecnología modernas, pero nunca cambiara o reemplazar el talento humano, por una sencilla que no hay otro ser que el ser humano, es adaptable en todos los sectores dentro de sus habilidades etc. Universia (2018).

En este estudio de investigación se mencionó el objetivo general:

Establecer la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Se mencionó los objetivos específicos como son los siguientes:

Especificar la gestión de talento humano en sus dimensiones en proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento del personal en Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Analizar el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021

Confrontar las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal Centro Materno Infantil Lima Perú 2021.

Dentro de la formulación de hipótesis tenemos como la hipótesis general como:

Existe relación positiva en la gestión de talento humano y desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

En la formulación de hipótesis específicos son:

Existe relación positiva entre la dimensión ingreso de personas y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Existe relación positiva entre La dimensión ubicación de personas y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Existe relación positiva entre la dimensión estimular a personas y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Existe relación positiva entre la dimensión desarrollo de personas se y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Existe relación positiva entre la dimensión retener al personal se y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

Existe relación significativa entre la dimensión seguimiento de y la variable desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dicha investigación se mencionó a autores internacionales que nos permitió realizar dichas comparaciones discusiones, y tener un concepto de distintos casos ya trabajos realizados en diferentes lugares del mundo, para ello menciono a los siguientes autores como:

Flores et al. (2017), el estudio realizado fue en Madrid, Cuya finalidad de estudio fue estudiar sobre la misión de la capacidad de los empleados propiamente dicha en la performance profesional de la Alcaldía. Corresponde a un estudio cualitativa ya que se realizado por medio de un estudio de un argumento y cuantitativa descriptiva corte transversal. El instrumento utilizado fue la encuesta estructurada con preguntas cerradas. La población y muestra fueron 39 empleados, el tipo muestreo utilizado fue probabilístico. Concluyendo el siguiente que en calidad del trabajo está basado en el confort total de los empleados y rendimiento en sus trabajos, entonces, dichos elementos de rendimiento laboral con la calidad del trabajo están relacionados entre ello, además correlaciona en el líder.

Betancourt (2016), su estudio fue realizado en Ecuador el objetivo principal fue analizar el trabajo de equipo en el departamento servicio general de PUCESE, en talento humano. Corresponde a un estudio cuantitativa. El instrumento utilizado fue encuesta como piloto a los trabajadores administrativos, y los educadores y tutores de curso tiempo completo, fue de tipo piloto y se realizó con distintos miembros y rectores de la institución PUCESE. Obteniendo un resultado, el cual trabajar unidos nos brinda un soporte importante administrativa además fortalece el clima institucional y permite fortalecer el trabajo diario que realiza los empleados o trabajadores y así misma mejora la producción en beneficio de una empresa.

Guaigua (2016), trabajo de investigación se realizó en Guajala Cantón-Quito, cuya final fue crear un ejemplar gerencial de la capacidad de las personas, el motivo es incrementar la performance profesional en la compañía Ingemed S.A, utilizando un método de investigación en la cual aplica la técnica e instrumento necesario para recopilar toda información necesaria. El modelo de investigación ha sido descriptivo, prospectivo de corte transversal. Población total muestreada fueron 10

personas. Concluyendo que el tipo planteado busca lograr una eficaz y eficiente creados obtener una alta calidad de talento humano y dar garantía que los empleados sean capacitados y mantener al empleado con talento ofreciéndoles posibilidades de desarrollo personal.

Rodríguez y Santofimio (2016), el trabajo de estudio se realizó en Bogotá Colombia, el objetivo fue utilizar un tipo de modelo de gestión estratégico en el talento humano que permitiría incentivarla con sueldo agradable en la cual mejoraría el clima institucional en la institución educativa inicial Alcalá Muzú. El diseño metodológico fue cuantitativo, dicha recopilación de información se realiza para la aprobación de las hipótesis, el modelo descriptivo busca dar la precisión y las propiedades, la característica y perfil de la persona, grupo, comunidad. La herramienta que utilizo ha sido la encuesta. La población total fueron 10 personas. Concluyéndose, tal ejemplar de capacidad estratégica de la performance profesional es adaptada en mejora en el área administrativa y docencia.

Zeballos (2019), en su trabajo realizado que fue en Sucre Bolivia, la finalidad es en plantear un ejemplar una misión de la capacidad de las personas y buscar mejorar en cuanto en la performance profesional en sus trabajadores de la compañía INCERMAZ S.R.L. Su investigación fue enfoque mixto, al inicio se aplicó el estudio cualitativo, donde se recurre al escenario original; en la segunda instancia fue explicativo, ya que pretendió mostrar la mejora del modelo en gestión de los talentos de las personas, el instrumento utilizado fue un cuestionario aplicado a 37 trabajadores tanto operativos y administrativos, Concluyendo en que hay un enlace directo de causa y efecto en dichas variables.

Además, después de mencionar los antecedentes internacionales se mencionó también los antecedentes previos a este trabajo de investigación a autores nacionales como:

Silvestre (2020), estudio realizado en el Distrito del Rímac-Lima, la finalidad de dicho estudio es resolver dicha relación con la administración de la capacidad de las personas y la performance profesional en los empleados de un Establecimiento de Salud. Utilizo el método de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, descriptivo

y no correlacional; la técnica a recolectar dicha información es el instrumento de la encuesta por intermedio de un cuestionario en los empleados del establecimiento de salud, población asignada es de 29 personas. Obteniendo un resultado en el cual, que, entre administración de la capacidad de las personas y la performance profesional, si existe relación afirmativa muy optima en grupos de trabajadores.

Pérez (2019), esta investigación es realizado en Tarapoto. La finalidad este estudio es precisar la unión existente de la diligencia de la capacidad y el progreso de la persona en su meta dentro de los comités de gerenciar el Prog. Nac. Cuna Más, dicho estudio se realizó el método básico, diseño correlacional – transversal. Dicha población fue de 26 comités de distintas localidades de jurisdicción de Tarapoto, el instrumento de cuestionario y la lista de cotejos. Concluye que gerencia de la capacidad humana es califica deficiencia por obtener el 50% en contar un acompañante, ya que, un 19% es calificado regular, un 31% de saldo de comités, es calificado eficientes. El Programa teniendo un mínimo error de menor a 0,05.

Condezo (2018), su estudio realizo en Yauli la Oroya-Junín, la finalidad es definir si hay una conexión en sus variables, además, de tipo no experimental, cuantitativo y transversal; ha sido aplicado el método deductivo, sintético y analítico, el diseño descriptivo correlacional simple, dicho muestreo a sido por intermedio de un censo, obviamente teniendo en cuenta los criterios a excluir, dicha población estaba conformado en 113 empleados. El instrumento y técnicas a utilizar fue con cuestionario de ambas variables; se realizó por intermedio de encuestas. Al finalizar se obtiene un resultado: En 59,3% en empleados son 30 a 39 años de edad, 24,8% están en 18 a 29 años de edad. Concluyendo, se demuestra la existencia de una conexión optima y significativo en sus variables. ( $r= 0,446$  y  $p = 0,00$ ).

Vílchez (2018), su investigación le realiza en Los Olivos – Lima, la finalidad de su estudio es definir si hay una conexión fina en ambas variables. El estudio que realiza es en diseño no teórico, con un método cuantitativo, grado relacional, y la muestra de dicha investigación fue de 50 personas que obviamente cumplían con los requisitos para no ser excluidos de participar en el estudio. En la recopilación de información fue mediante el método técnicas de vigilancia por intermedio de las

encuestas, además, se utiliza instrumento fue de cuestionario, validado por Kiember Inca Allccahuaman. Concluyendo la existencia fina conexión en las variables, según el resultado base estadístico significativo según  $p=0,000$  en dichas variables.

Santa María (2017), el estudio se realiza en Lambayeque, la finalidad de su estudio es definir si hay una conexión fina entre ambas variables en los empleados del sector salud en Lambayeque. El estudio es realizado un nivel correlacional, diseño no experimental y tipo básica. 60 personas estuvo formado para la muestra de dicho estudio y fue profesional asistencial de la micro red de Lambayeque, el cual trabajan en distintos servicios. El instrumento utilizado fue dos cuestionarios para poder medir a las variables. El autor concluye que ambas variables tienen una conexión de manera directa y fuerte entre los profesionales de la salud, el valor encontrado es de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ).

Dentro de las bases legales nacionales e internacionales para este trabajo de investigación se mencionó los siguientes en el anexo I.

En este trabajo de investigación en su variable de Gestión de Talento Humano se mencionó a autores como:

Mora (2012), señala que es una herramienta importante para enfrentar los nuevos retos de la vida con gestión del talento humano. Mediante la competitividad sea grupal o individual también depende mucho del lugar y la necesidad operacional, y además obviamente que garantice el progreso en su potencialidad de la persona.

Chiavenato (2009), realizo una definición de que es un suceso de reclutar, selección, capacitar, recompensar y evaluar el performance profesional, además, dice que es un conjunto de leyes que nos conlleva a series de prácticas necesarias para dirigir una gerencia relacionadas con los seres humanos.

Vásquez (2009), en su trabajo de investigación señalo que la gerencia de la capacidad de las personas es una función donde las jerarquías, órdenes y mandatos son menos utilizadas. Afirmando el importante es la cooperación de la organización desde el acuerdo interno hacia el cumplir las metas institucionales.

Los empleados dependiendo a dicha producción adquirida durante la estancia es reconocida salarialmente, además dando un trato humanístico de parte de la empresa hacia el empleado.

Talledo (2007), admite que ser humana como empleado, gerencial o directivos exclusivamente de la dimensión de la persona, cumple un rol importante en asumir retos en cumplimiento de metas de la empresa con un alto performance profesional; en lo cual la misión es de orientar y fortalecer en base de las personas.

Blastos (2005), define qué gestión de la capacidad de las personas es una doctrina que emana en satisfacer el cumplir dichas metas de la organización, teniendo una estructura basada en el sacrificio de los empleados concurrentes.

García (2009), refiere en su trabajo de investigación, que siendo el primer método en Gerencia Humana existen macro procesos en las diferentes formas de agrupaciones de los procesos en gerencia humana y el enlace que tienen entre ellos y igual que represente en cada autor.

En la segunda variante de esta investigación es Desempeño Laboral se refirió a:

Dessler (2015), conceptualiza que es un grupo de opiniones que conlleva a la ejecución, formulaciones, en la política y práctica que incluyen a los empleados, el ingenio, conductas que la institución requiere para obtener sus objetivos estratégicos.

Rodríguez (2016), dimensión primera: Iniciativas personal. Es un proceso informativo que los objetivos y las estrategias de las instituciones de los asociados o las personas que es localizado con el mejor curso de acción y en la oportunidad de mejor acción decisión para poder solucionar los deslices o otras amenazas empresariales.

Robbin y Judge (2013), dimensión segunda: El Comportamiento éticos, es conceptualizado como análisis que se empodera en los humanos de una forma que integra una institución y de toda la conducta es siempre en la performance del mismo.

Riquelme (2018) dimensión tercera: las Estrategias institucionales. Es un ejemplar de unificar e integrar una decisión congruente con el fin de determinar objetivos a beneficio para la empresa. En esta parte es donde se evalúan las decisiones y la ejecución para poder alcanzar el cumplimiento de las metas trazadas, además refiere las partes importantes de un trabajo de investigación.

Chiavenato (2002) en sus afirmaciones sobre la performance profesional se rige en ejecutar las obras en la empresa realizados por sus empleados, en distintas oportunidades se observa que el mismo trabajador busca poner todo de el mismo en la institución, con el fin de lograr su meta, además el empleado dentro de la empresa por más que existe una exigencia máxima, a un demuestra su performance profesional.

García (2017), en su artículo opina que la performance profesional, realiza realce o da un valor al trabajador y relaciona con el incremento de sus remuneraciones, influye también las capacitaciones al empleado para así poder alcanzar en cumplir los acuerdos trazada en dicha empresa.

Soto et al (2007), refieren que es necesario que el cumplimiento de las tareas o responsabilidades que realizan por periodos que de ese modo se podría apreciarse la eficacia del trabajo que realizan cada trabajador o cada grupo es por intermedio del cuadro estadístico.

Araujo y Leal (2007), sostiene que el performance profesional es medido en distintas formas como: componentes, técnicas, cualidad o actitudes que son ligados a la inteligencia, habilidad y capacidad a desarrollar que es aplicada por el trabajador en su campo de trabajos.

En los elementos de la performance profesional Chiavenato (2000), menciona que la performance profesional se mide por intermedio de elementos propiamente definido y valorado en la cual es presentado en lo siguiente: (cita Araujo y Guerra, 2007).

Chiavenato (2000), refiere al elemento actitudinal de aquel factor en un ser humano es: respeto, actitudes cooperativas, propuestas, responsable, afecto, creativo, etc.

a) Actitudes cooperativas: es el enlace relacionado al compañerismo donde nace su propia identidad dentro del grupo de trabajadores en una empresa. Y además va crear y brinda interés que el grupo que lo compone sea solidario y que reine el compañerismo para el beneficio de la empresa (Caballero 2017).

b) Iniciativas: es una de las actitudes que siempre se adelanta en las acciones que realiza el ser humano. Además, tiene la tendencia de realizar inteligentemente y no solamente piensa lo que tiene que realizar posteriormente. Conlleva señalar una ruta mediante actos certeras y no solamente dichos o forma verbal. (Alles, 2007).

c) Respeto: es asociado generalmente, con sumisión hacia las autoridades y a una peculiaridad de supervivencia a se califica en aplicar prohibición, restricción y limitación individual, que beneficia a las instituciones.

En los elementos operativos también se refirió que:

Chiavenato (2007), menciona que los elementos son exclusivamente a obra, en la cual es: el saber de la obra, calidad, producción, plena certeza, obras en grupo y liderazgo.

a) Calidad: refiere que realizar una obra bien hecha, se enfatiza la garantía y asegurarse de su servicio. Blanch (2003), conceptualiza a la supervivencia profesional con un nivel de satisfacciones y beneficio corporal, psicosocial en la experiencia en la obra y en su campo laboral.

b) Exactitud: Coherentemente que la obra pedida y lo realizado. El nivel perfecto que se demuestran en el campo laboral. Una obra al realizarlo que cumplan todos los requisitos solicitados más un valor agregado de una calidad buena.

c) Trabajo en equipo: Es una condición psicológica, donde todos los trabajadores tienen un solo objetivo por igual y se desarrolla una serie de amistad más unidas y pertenencia a la empresa, genera entusiasmo y satisfacción al realizar una tarea, labor bien hecha. (Ramírez, 2010).

### **III. METODOLOGÍA**

Bernal (2010) refiere en su investigación que dicha hipótesis el enfoque hipotético lógico es una secuencia que precisa la suposición y que rebusca contradecir dicha suposición, concluye que se debe haber una confrontación entre ambas partes.

Todas las investigaciones está series de incógnitas, toda incógnita el cual debería responderse a dichas incógnitas, además, solo así estarían aceptado o rechazado todas las incógnitas.

Cegarra (2011), en su estudio confirma en sustentarse con dichas suposiciones en resolver la problemática que propone y al confirmar que la información que están a disposición del modelo si aquellos estarían de acuerdo con las suposiciones abordadas.

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación.**

Esta investigación es un ejemplar primordial que tiene diversos grados de correlacional (Hernández et al 2014). En lo cual dicho estudio a sido representativo de origen asociativa.

El estudio descriptivo especifica la propiedad, característica de la persona, grupo, comunidad, sucesos, cualquiera de otros fenómenos que es analizado (Hernández et al, 2014).

Las investigaciones de tipo correlacionales tienen como fin en brindar el conocimiento del enlace asociado que hay una existencia relación en ambos o distintas definiciones, niveles en su particularidad en distintos contextos, el objetivo es saber el enlace de nivel asociado existente en ambos o distintas definiciones en un entorno exclusivo (Hernández et al, 2014).

Se menciona que este estudio es un proyecto no teórico, es como lo menciona Hernández, et al. (2014), además en este estudio se realizará el trabajo no haciendo cambios en la variable, ósea no se hará cambios a ninguna variable.

Toda investigación correlacional tiene el objetivo de saber el nivel de relación que tiene en ambos o diferentes variantes, comprobando en sus entornos (Hernández et al, 2014).

Liu (2008) y Tucker (2004), refiere que el diseño de estudio transversal recopila información en única instancia y tiempo, y no en diferentes tiempos. Siendo el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado o determinado.

El diseño correlacional:

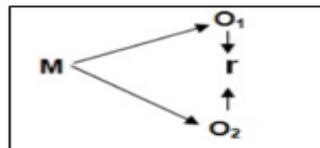


Figura 1. Diseño correlacional

Dónde:

- M : Trabajadores
- O1 : Gestión del talento humano
- O2 : Desempeño laboral
- r : Vínculo entre variables

### 3.2. Variables y Operacionalización.

Dicho trabajo de estudio tiene dos variables como:

- Gestión del Talento Humano.
- Desempeño Laboral.

Variable 1. Gestión del Talento Humano.

Definición conceptual. - se refiere a la sucesión emprendida por solo uno o varios personajes a fin de tener una buena coordinación en una actividad laboral del personal, lleno de conocimiento, habilidad y competencia que es reforzado, actualizado y recompensado constantemente (Chiavenato, 2007).

Definición operacional. - En un grupo de diligencias en la cual pone en marcha en desarrollar y movilizar a los empleados hábiles de sabiduría con cierta habilidad, competencia en lo que una empresa le urge tener, para así obtener las metas cumplidas según sus proyectos elaborados.

Indicadores. - Proceso de Incorporación, Capacitación, Evaluación, Incentivos.

Escala de medición. - Dicha escala de medición de las suposiciones será utilizada con el Rho de Spearman. La fórmula se visualiza en anexo 4.

Variable 2. Desempeño laboral.

Definición conceptual. - se relaciona con eficiencia al empleado que labora en una institución, además, que es importante el funcionamiento de la persona con su trabajo satisfactoria laboral para la empresa (Chiavenato, 2002).

Definición operacional. - es la realización de dichas obligaciones por el intermedio de los trabajadores demostrando su eficacia con el objetivo de cumplir objetivos propuestas anticipadamente antes de un pacto.

Indicadores. - Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual. Desempeño Organizacional.

Escala de medición. - La escala de medición de las suposiciones será utilizada con el Rho de Spearman. La fórmula se visualiza en anexo 4.

Competencias. - Es la capacidad que tiene el candidato que postula a un puesto de trabajo.

Objetivos. - Es a la cual se dirige las acciones a de algún proyecto.

Valores. - Son los principios que tiene o aplica la persona dentro de un grupo o una organización

Políticas. - Se basa en las leyes, normas, resoluciones, protocolos emitida por la empresa para llevar al personal a un fin de respeto y lealtad.

Dirección. - Implica en dirigir, ordenar, motivar en ciertas formas para que le empleado sea guiado en sus labores.

Organización. - Implica en organizar el sistema administrativo creado para poder lograr un objetivo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Tamayo (2005), refiere con precisión en investigar en su totalidad a la población asignada, teniendo en cuenta que cada uno tiene diferentes cualidades, el cual se aplica el instrumento para poder obtener la información que se necesita para el estudio.

Los integrantes estuvieron constituidos con la totalidad de empleados en general del Centro Materno Infantil, siendo el total de 100 personas, divididas de la siguiente manera:

| <b>PERSONAL</b> | <b>N.º DE PERSONAS</b> |
|-----------------|------------------------|
| ADMINISTRATIVO  | 26                     |
| ASISTENCIAL     | 74                     |

Criterios de inclusión:

- En el estudio esta incluidos todas las personas que trabajan en el Centro Materno Infantil que desee participar en el estudio.
- Se incluyó también todas las personas de diferentes cargos, estabilidad laboral y otros.

Criterios de exclusión:

- Son excluidos todas las personas que trabajan en el centro materno infantil que no desee a propia voluntad en no participar en el estudio.

Muestra:

La muestra es la totalidad de las personas que trabajan dentro del establecimiento, obviamente se tendrá en cuenta el criterio de inclusión y exclusión.

Muestreo:

En el presente estudio fue mediante muestra censal no tiene una muestra porque se aplicó a todo el personal que trabaja en el Centro Materno infantil.

Unidad de análisis:

se aplicó a todo el personal que labora dentro del Centro Materno Infantil.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Técnicas

Sánchez y Reyes, (2015) refieren el cual es un documento que te permite recopilar datos lo que se necesite en el momento para el estudio obviamente en busca del objetivo trazado.

El instrumento a utilizar por intermedio de una encuesta consistiría en recolectar datos en la población asignada para la investigación.

El instrumento o técnica es el proceso a realizar en adquirir la información que se necesita para la investigación.

La Encuesta.

Es un instrumento de recopilar datos que es utilizado frecuentemente en el estudio, además te da una información de la problemática actualizada, dicha información es emitidas o brindadas por los mismos empleados que nos servirán en futuro para validar dichas suposiciones.

Vara (2012), menciona y además que el instrumento es uno de los ejemplares para medir el tiempo, la calidad, el costo.

Para este trabajo de investigación se utilizó como instrumentos que tiene preguntas para el encuestado y que debe de contestar con toda sinceridad.

Sánchez y Reyes (2015) estos autores manifiestan, que, el cuestionario es un formulario escritos con preguntas que se relacionan hacia el objetivo de la investigación.

El cuestionario es un documento formulado con preguntas y es relacionado para recopilara datos necesarios para el trabajo de estudio.

Para dicho estudio se utilizó un instrumento validado; la variable Gestión del talento humano una confiabilidad de 0.957 y la variable Desempeño laboral con una confiabilidad de 0,953.

*Validez de instrumentos por juicio de expertos*

| Grado académico | Nombre y apellidos               | Especialidad   | Nro. DNI. |
|-----------------|----------------------------------|--|-----------|
| Doctora         | Francis Esmeralda Ibarquen Cueva | Ciencias de educación<br>Metodología de investigación científica | 09637865  |
| Magister        | Gustavo Ernesto Zarate Ruiz      | Administración de Negocios – MBA en<br>Gestión Publica           | 09870134  |
| Doctora         | Ada Mercedes Mejía Andrade       | Gestión Pública y Gobernabilidad                                 | 25765770  |

Fuente: Br. Hidalgo Vergaray, Eisten (ORCID: 0000-0002-0478-6747)

file:///C:/Users/LEVI%20DE%20CALCINO/Desktop/TERCER%20CICLO%20DE%20MAESTRIA/SEMANA%2010/Hidalgo\_V E-SD.pdf

### 3.5. Procedimientos de recolección de datos.

En una investigación es de mantener el principio, valor ético que deben de tener presente antes o después de la investigación, la ética profesional y el proceso del estudio deben mantenerse siempre en todo momento. Además, se influyen directa o indirecta, en los derechos, la beneficencia o en tu vida personal exclusivamente a lo referente a la auditoría de un estudio. Estudio de esta magnitud es válido

cuando es validado con datos verdaderos y comprobable; y que responda a las suposiciones que es planteada.

Por el cual, es importante que se realice dicho procedimiento en recopilar información, estudiarlo en forma ordenada con una finalidad muy clara lo que deseamos medirle. Para el cual, se utilizó la estadística descriptiva y el tanto por ciento en tabla y la gráfica para distribuir la información y tabla de contingencia.

Menéndez (2002), refiere que la validar un instrumento es una forma de cuestionario que ayuda a medir las cualidades que buscamos medir. Por intermedio de las validaciones de magísteres, se busca que se establezca que si dichos cuestionarios calcularían la veracidad del caso.

El trabajo de investigación se realizó en el centro materno infantil localizado en Los Olivos – Lima, donde se solicitó por intermedio documento formal a la jefatura del Centro Materno Infantil; la finalidad fue es de recopilar datos para ello se obtuvo la autorización respectiva y aplico la encuesta hacia los empleados en general del centro materno infantil.

Se procedió en establecer enlaces de coordinación con la jefatura del centro materno infantil para el consentimiento para enviar en virtual dicha encuesta fechas o días que se va a trabajar en dicha institución obviamente tener en cuenta los turnos de los empleados los cuales que laboran dentro de dicho establecimiento.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Dicho trabajo estadístico es utilizado con el paquete SPSS de versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Es uno de los requisitos principal del personal que se dedique investigación es de mantener el principio, valor ético que deben de tener presente antes o después de la investigación, la ética profesional y el proceso del estudio deben mantenerse siempre en todo momento. Además, se influyen directa o indirecta, en los derechos, la beneficencia o en tu vida personal exclusivamente a lo referente a la auditoría de un estudio.

#### IV. RESULTADOS.

##### 4.1. Resultados Descriptivos.

**Tabla 1**

El nivel de la variable Gestión del talento humano.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 9          | 9%         |
| Regular | 67         | 67%        |
| Bueno   | 24         | 24%        |
| Total   | 100        | 100%       |

**Nota.** El nivel de impresión de la variable gestión del talento humano

**Fuente:** Spss25

En su efecto se visualiza lo relacionado el nivel de Gestión del Talento Humano, siendo el nivel regular con un porcentaje mayor de 67% comparando con el nivel bueno con un 24%, y solo el 9% en el nivel malo.

**Tabla 2**

Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.

| Dimensiones Niveles         |         | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|-----------------------------|---------|-----------------|-----------------------|
| Ingreso de personas         | Malo    | 5               | 4.0%                  |
|                             | Regular | 57              | 57.0%                 |
|                             | Bueno   | 39              | 39.0%                 |
| Ubicación de personas       | Malo    | 2               | 2.0%                  |
|                             | Regular | 40              | 40.0%                 |
|                             | Bueno   | 58              | 58.0%                 |
| Estimular a las personas    | Malo    | 32              | 32.0%                 |
|                             | Regular | 62              | 62.0%                 |
|                             | Bueno   | 6               | 6.0%                  |
| Desarrollo de las personas  | Malo    | 19              | 19.0%                 |
|                             | Regular | 59              | 59.0%                 |
|                             | Bueno   | 22              | 22.0%                 |
| Retener al personal         | Malo    | 11              | 11.0%                 |
|                             | Regular | 62              | 62.0%                 |
|                             | Bueno   | 27              | 27.0%                 |
| Seguimiento de las personas | Malo    | 9               | 9.0%                  |
|                             | Regular | 55              | 55.0%                 |
|                             | Bueno   | 36              | 36.0%                 |

**Nota.** Las dimensiones con su frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano.

**Fuente:** Spss 25

En relación a la tabla 2, la dimensión Ingreso de Personas en el nivel malo nos indica con un 4%, el nivel regular con el 57% y el nivel bueno nos muestra un 39%; en la dimensión Ubicación de Personas, el nivel malo nos indica con el 2%, en el nivel regular con el 40% y en el nivel bueno nos muestra el 58%; en la dimensión Estimular a las Personas el nivel malo nos indica el 32%, en el nivel regular con el 62%, y en el nivel bueno nos muestra el 6%. En la dimensión Desarrollo de las Personas en el nivel malo nos indica con un 19%, en el nivel regular con el 59% y el nivel bueno nos muestra el 22%; en la dimensión Retener al Personal en el nivel malo con un 11%, en el nivel regular con un 62% y en el nivel bueno nos muestra el 27%; y, por último tenemos a la dimensión Seguimiento de las Personas en su nivel malo con un 9%, en el nivel regular con el 55% y el nivel bueno nos muestra el 36%.

**Tabla 3**

El nivel de Desempeño laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 2          | 2          |
| Medio   | 18         | 18         |
| Alto    | 80         | 80         |
| Total   | 100        | 100,0      |

**Nota.** El nivel de impresión de la variable Desempeño Laboral-**Fuente:** Spss 25

En su efecto se visualiza en lo que se respecta a los niveles Desempeño Laboral, se obtuvo en el nivel de medio el 18% tiene un porcentaje menor al nivel de alto con el 80%, y en el nivel de bajo es el 2%.

**Tabla 4**

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

| Dimensiones Niveles             |       | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|---------------------------------|-------|-----------------|-----------------------|
| Resultados del trabajo personal | Bajo  | 1               | 1.0%                  |
|                                 | Medio | 14              | 14.0%                 |
|                                 | Alto  | 85              | 85.0%                 |
| Comportamientos                 | Bajo  | 1               | 1.0%                  |
|                                 | Medio | 30              | 30.0%                 |
|                                 | Alto  | 69              | 69.00%                |
| Cualidades                      | Bajo  | 1               | 1.00%                 |
|                                 | Medio | 22              | 22.0%                 |
|                                 | Alto  | 77              | 77.0%                 |

**Nota.** Las dimensiones con su frecuencia de la variable Desempeño Laboral.

**Fuente:** Spss 25

En relación a la tabla 4, la dimensión Resultado de trabajo personal en el nivel bajo nos indica el 1%, el nivel medio con el 14% y el nivel alto nos muestra un 85%; en la dimensión Comportamientos, el nivel bajo nos indica el 2%, en el nivel medio con el 30% y en el nivel alto nos muestra el 69%; en la dimensión Cualidades el nivel bajo nos indica el 1%, en el nivel medio con el 22%, y en el nivel alto nos muestra el 77%.

## 4.2. Resultados Correlacionales.

**Tabla 5**

Tabla de hipótesis de la investigación.

| Hipótesis              | Variables*Correlación                          | Rho-    | Significatividad - | N   | Nivel              |
|------------------------|--|---------|--------------------|-----|--------------------|
| Hipótesis general      | Gestión del talento humano *desempeño laboral  | 0,287** | ,011               | 100 | Bajo               |
| Hipótesis específica-1 | Ingreso de personas* desempeño laboral         | ,383**  | ,001               | 100 | Medio              |
| Hipótesis específica-2 | Ubicación de personas * desempeño laboral      | ,309**  | ,006               | 100 | Medio              |
| Hipótesis específica-3 | Estimular a las personas* desempeño laboral    | ,114**  | ,324               | 100 | No hay correlación |
| Hipótesis específica-4 | Desarrollo de las personas* desempeño laboral  | ,225**  | ,050               | 100 | Bajo               |
| Hipótesis específica-5 | Retener al personal* desempeño laboral         | ,238**  | ,037               | 100 | Bajo               |
| Hipótesis específica-6 | Seguimiento de las personas* desempeño laboral | ,184**  | ,109               | 100 | No hay correlación |

\*\* La relación es muy elocuente o expresivo en el nivel 0,001 (bilateral).

En relación de las hipótesis nulas e alternas de las variables y de las dimensiones, según la información obtenido y tratado, para ello fue utilizado el Rho de Spearman, por intermedio de aquello, se logró obtener los resultados que damos en mención. Señalamos en la Hipótesis General se obtiene en sus niveles una relación, cuyos niveles es positivo media según la escala de Sampieri con un (Rho 0,287 y p-valor 0,011), con estos resultados nos quiere decir cuanto más gestión del talento humano, hay más desempeño laboral.

Por lo consiguiente muestro los resultado que se obtuvo por cada uno de las hipótesis específicos: Hipótesis 01 (Ingreso de personas\*desempeño laboral) el nivel de relación es positiva medio (Rho 0,383 y p-valor 0,001); Hipótesis 02

(Ubicación de personas\*desempeño laboral) el nivel de relación es positiva medio (Rho 0,309 y p-valor 0,006); Hipótesis 03 (Estimular a las personas\*desempeño laboral) se observa que no hay una relación por el valor superior a 0,05 (Rho 0,114 y p-valor 0,324); Hipótesis 04 (Desarrollo de las personas\*desempeño laboral) tiene una relación positiva media (Rho 0,225 y p-valor 0,050); Hipótesis 05 (Retener al personal\*desempeño laboral) tiene una relación positiva medio (Rho 0,238 y p-valor 0,037); Hipótesis 06 (Seguimiento de las personas\*desempeño laboral) se observa que no tiene una relación por el valor superior a 0,05 (Rho 0,184 y p-valor 0,109).

Al observar a todas hipótesis tienen una relación en excepto la relación de la hipótesis específica 04 y 07, dicho valor es inferior de 0,05, por eso mismo nos permite decir que si existe una relación en cada uno de las variables con sus dimensiones y con la variable 01 y 02, nos permite decir que aceptemos a la hipótesis nula, nos hace ver que si incrementamos o damos valor a la variable Gestión del Talento Humano y a sus dimensiones, obviamente habrá un incremento en el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN.

Hoy en día en distintas instituciones privadas se observa la mejora en el aspecto de la Gestión del Talento Humano; pero en el sector MINSA todavía existe este tipo de carencias, que todavía existen contrataciones que el personal no cuentan con derechos laboral, consiste en contratar personal con un contrato temporal para ocupar puestos para ejercer en distintas carreras, es el motivo que se observa la desigualdad dentro del establecimiento salud que se eligió para ejecutar el presente estudio de investigación; se pudo observar series inconveniencias en el personal que labora dicho materno infantil en su mayor frecuencia como: deficiencia de trabajadores, partes de hostigamiento de los jefes, falta de motivación en los empleados, la incomunicación y el trabajo coordinado.

Una vez realizado el estudio comparativo de nuestros resultados de nuestra investigación, muy aparte las observaciones que se obtuvo del Materno Infantil elegido, a pesar de tener series de inconveniencia los trabajadores, se observa que los trabajadores de dicho establecimiento siempre mantenían un visión en mejora para bienestar de ellos mismos y hacia los usuarios, donde se logra obtener un resultado que si tiene una relación muy significativo directo con la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del centro Materno Infantil, Lima - 2021, con este estudio realizado demostramos que estas variables para una institución sea privada o estatal siempre irán de la mano, quiere decir si, el líder da una mayor importancia a gestión de talento humano obviamente va dirigidos a sus empleados que tiene a su cargo, por lo tanto líder podrá observar el incremento significativo de sus producción dentro de su institución a cargo, quiere decir el desempeño laboral de su personal se observara mayor que antes.

A continuación, se da los resultados por cada hipótesis comparando con autores:

Después de todo un trabajo de investigación, después de utilizar nuestros instrumentos de apoyo que se tuvo en todo nuestro arduo trabajo, se llegó a una conclusión que la hipótesis general Gestión del talento humano y Desempeño laboral, se obtiene una relación positiva baja, como ( $Rho$  0,287 y  $p$ -valor 0,011), con este resultado, se muestra que, si Gestión de talento humano es mejorado,

entonces, por lo tanto, desempeño laboral, también se encontrará en mejora o mejores condiciones, nos refleja que no se debe descuidar a ningunas de las variables para que una empresa no se declare en quiebra, por ser el caso; este estudio de investigación tiene una similitud con su estudio realizado Condezo (2018), el también demuestra que existe una relación muy cercanas en ambas variables con un resultado. ( $r= 0,446$  y  $p = 0,00$ ). Y con Vilches (2018), este autor nos demuestra también que hay una concordancia significativa en ambas variables, sus resultados que obtuvo en su estudio realizado fue muy semejantes como  $p=0,000$  de ambas variables.

**Hipótesis específica 01.-** En esta hipótesis se demuestra una significativa una relación positiva media con ingreso de personas y el desempeño laboral (Rho 0,383, valor  $p 0,01$ ), no demuestra que existe una actividad estándar referente en el ingreso de trabajadores al Centro Materno Infantil, lo que se busca la habitualidad a trabajadores nuevos que ingresan a sus trabajo designados a continuación por su jefatura inmediata, este trabajo de investigación hay una similitud con Flores et al. (2017), Concluyendo que los rendimientos laborales con la calidad del trabajo están relacionados entre ellos.

**Hipótesis específica 02.-** En esta hipótesis se demuestra una significativa relación positiva media con la ubicación de personas y el desempeño laboral (RS. 0.309, el valor  $p$  es 0.006), por lo cual se observa en un establecimiento de salud de investigación, existe una serie de deficiencia de procesos al respecto a esta dimensión de designar un lugar exclusivo para realizar las labores signados, deficiencia de promocionar y transferencias, el suceso reclutar y orientaciones es deficiente a una ejecución o un proceso final o definitivo en estructurarse en dicha actividad laboral.

**Hipótesis específica 03.-** En esta hipótesis se demuestra que el estimular a las personas la relación es deficiente con la variable de desempeño laboral, obteniendo como resultado estadísticos con  $p$ -valor 0,324, mayor a 0,05., el establecimiento de salud en estudio padece un índice muy alto en negatividad en parte de estímulos y servicio social al personal que trabajan en este

establecimiento de salud, por otro lado, el personal no demuestran lo suficiente ganas, aspiración, dar lo suficiente de su parte para lograr el incremento de la producción a su establecimiento, porque las recompensas son deficiente, para que el personal tenga mayor interés a una superación, es el motivo que esta hipótesis no tiene una relación con esta variable.

**Hipótesis específica 04.-** En esta hipótesis se demuestra una significativa relación el desarrollo de las personas con el desempeño laboral, este estudio estadístico descrita en este presente trabajo de estudio nos demuestra un nivel de relación positiva baja ( $Rho\ 0,225$  y  $p\text{-valor}\ 0,050$ ), el rendimiento del personal demuestra es mínimo en el desarrollo del personal, siendo un eje principal para poder adquirir un efecto positivo del personal en una institución, se observa es fundamental implementar de un plan de desarrollo profesional para poder activarla nuevamente a dicha dimensión.

**Hipótesis específica 05.** En esta hipótesis se demuestra una significativa relación el retener al personal con el desempeño laboral, muestra que tiene un nivel positivo bajo de relación ( $Rho\ 0,238$  y  $p\text{-valor}\ 0,037$ ). el resultado mostrado, demuestran un nivel de promedio de funcional concerniente en la retención al personal, es insignificante la transformación o crear un plan para animar al trabajador de mantener en una institución y es insuficiente una tomar o crear un plan en mejora a una calidez de vida, salubridad y sosteniendo el un lazo colectivo. Si discrepamos lo que se encontró en Guaigua (2016) donde el menciona que para adquirir una eficiencia calidad alta en talento humano luego brindar las medidas de garantías, para que el empleado no sea despedido entraría o se les ofreciera las posibles capacitaciones y seguir trabajando y no sea despedidos, solo así se podría mantener.

**Hipótesis específica 06.** En esta hipótesis se demuestra una significativa no existe una relación con Desempeño laboral, durante este trabajo de estudio es logrado obtener el resultado como  $p\text{-valor}\ 0,109$  es mayor a  $0,05$ , con este resultado nos demuestra que el establecimiento asignada cuenta con una deficiencia marcada de recursos en realizar la supervisión, la función del personal y comparar dicho resultado

de su desempeño laboral que por el lado de crecimiento y desarrollo institucional.

## VI. CONCLUSIONES.

**Primera:** En la variable de gestión del talento humano tiene relación significativa con la variable desempeño laboral, por lo cual tiene una correlación positiva baja su resultado es (Rho 0,287 y p-valor 0,011).

**Segunda:** En la dimensión de ingreso de personas es relacionado con la variable desempeño laboral, por lo cual tiene una relación positiva media su resultado es (Rho 0,383 y p-valor 0,001), obviamente esta dimensión representa una mayor impresión que los demás.

**Tercera:** En la dimensión de ubicación de personas es relacionado con la variable desempeño laboral, por lo cual tiene una relación positiva media su resultado es (Rho 0,309 y p-valor 0,006).

**Cuarta:** En la dimensión de estimular a personas nos demuestra que no hay una relación con la variable desempeño laboral, obviamente por tener un resultado de p-valor 0,324 a mayor de 0,05.

**Quinta:** En la dimensión de desarrollo de personas es relacionada con la variable de desempeño laboral, por lo cual tienen una relación positiva baja sus resultado es (Rho 0,225 y p-valor 0,050).

**Sexta:** En la dimensión de retener al personal es relacionado con la variable de desempeño laboral, por el cual tiene nivel de relación positiva baja con un resultado de (Rho 0,238 y p-valor 0,037).

**Séptima:** En la dimensión de seguimiento de personas nos demuestra que no hay una relación con la variable de desempeño laboral, obviamente por obtener un resultado de p-valor 0,109 mayor a 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

**Primera:** A la dirección del centro Materno Infantil Lima-2021, crear un plan para incentivar el trabajo y la productividad laboral y así lograr obtener dichos objetivos, además premiar las creativities realizados, por lo que es un requisito importante para poder lograr una estabilidad en la institución, teniendo una seguridad en las posiciones competitivas frente al constante cambio sociales que viene teniendo en nuestra sociedad.

**Segunda:** A la dirección del centro Materno Infantil Lima-2021, gestionar el recurso presupuestal para destinar el implementar o para renovar el ámbito tecnología en la información que existe, para poder mejorarla el resultado y así se incrementa la producción de la competitividad organizacional.

**Tercera:** A la dirección del centro Materno Infantil Lima-2021, promover en una forma constante la gestión del talento humano, mediante una selección oportuno, capacitación, desarrollo de habilidades, teniendo obviamente presente en la formación profesional para poder mejorarla el nivel de desempeño laboral.

**Cuarta:** A la dirección del centro Materno Infantil Lima-2021, en encomendar compromisos con el personal para poder mejorarla las confianzas y las capacidades de respuestas del individuo, para así sentirse comprometido en las metas del establecimiento, es solo en ese aspecto mejoraría el desenvolvimiento dentro su campo de trabajo diario, solo así aprovechar el tiempo al máximo.

**Quinta:** A la dirección del centro Materno Infantil Lima-2021, en motivar la incorporación laboral en los empleados del establecimiento, mediante de mejorar la infraestructura, armonía y el campo laboral del establecimiento.

## Referencias

- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Bell E. et.al (2015), Tendencias de la Gestión de talento humano en el sector público, Revista científica Ecociencia Vol.2 N°2, abril 2015
- Betancourt Aguilar, F. L. (2016). Caracterización del Trabajo en Equipo del Área de Servicios Generales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 1(1). Recuperado a partir de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/8>
- Blastos, J. (2005). Tendencias en las políticas del talento humano. Bogotá: Fondo de Desarrollo Educativo. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20RODR%20DGUEZ%20HUGO%20AM%20RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Blanch, JM. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona, España: Editorial Universitat Oberta de Catalunya (UOC). [https://books.google.com.pe/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Josep+Maria+Blanch+Ribas%22&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Josep+Maria+Blanch+Ribas%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Ccahua (2019). Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30288?show=full>
- Caballero, C. (2017). Construcción colectiva de “actitud cooperativa” desde un escenario virtual de aprendizaje. *Revista Científica de FAREM-Esteli*, 41-50. ISSN 2305-5790. <http://repositorio.unan.edu.ni/6356/2/183-680-1-PB.pdf>
- Cardona D. (2018), *Revista de Investigación y Desarrollo e Innovación*. Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia, vol.9 no.1 Duitama July/Dec. 2018, Print

versión ISSN 2027-8306 On-line versión ISSN 2389-9417  
<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.850>

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Condezo Zarate, N. G. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red La Oroya- Yauli – Junin – 2018. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2887>

Condor y Aranda (2018), La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27920?show=full>

Chiavenato, I. Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250.  
[https://www.academia.edu/25792388/Libro\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_chiavenato](https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato).

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Barcelona: Editorial McGraw Hill. 5ta. Edición  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial McGraw-Hill. <https://esmirusite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw Hill. 3ra. Edición.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>.

Ferris, G., Rosen, D., & Barnum, D. (1995). Handbook of Human Resource. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.  
<http://doi.org/10.1177/014920639902500306>

- Flores Pauth, M. L., Velásquez Betanco, N. M., & Gómez Rugama, M. P. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. 21 <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4298>
- García Solarte, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, (27), 162-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06.pdf>
- García, A.(2013), Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; 2013. [citado el 29 de oct 2017]. p.107 <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/159/1/178%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20IMCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20DE%20LA%20UPEC-ENRIQUEZ%20REVELO%20LEIDY.pdf>
- García, V. (2012). “La motivación laboral”. España: Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8167/TFG-O%20334.pdf;jsessionid=1B19EB9BDC50C954AC5A18933D4DA943?sequence=1>
- García, V. (2009). “La motivación laboral”. España: Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Guaygua Quillupangui, J. M. (2016). Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajala cantón Quito en el período 2015-2016. LATACUNGA / UTC / 2016. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3123>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México, D.F: McGraw-Hill; 2014. Pág. 634p. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

[content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237?show=full)

Hidalgo, E (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro-Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237?show=full>

Inca, K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. p. 104 <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>  
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jackson, S., & Schuler, R. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. Strategic Human Resource Management. <https://DOI:10.1146/annurev.psych.46.1.237>

Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Jericó, P. (2014). La Nueva Gestión del Talento (2da. edición). Madrid - España: Prentice Hall.

Longo Martínez, Francisco (2003). La calidad de los sistemas de servicio civil en América Latina y el Caribe: una metodología de evaluación. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá. <https://usmp.edu.pe/idp/wp-content/uploads/2015/11/7-la-calidad-de-los-sistemas-longo.pdf>

MINSA-2013. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/preg/index.html>

Minsa (2021). Los lineamientos de Política Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Salud. Gob.pe. Recuperado el 11 de septiembre de

2021. <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s1/l-02.%20Los%20Lineamientos%20de%20politica%20nacional%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos%20humanos%20de%20salud.pdf>

Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dice; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Núñez, C; Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta Colombia. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019\\_talento\\_humano\\_empresas.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf).

Pérez Delgado, M. A. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del programa nacional Cuna Más, periodo 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35361>

Ramírez, G. (2010). Factores Psicosociales que promueven el estrés laboral y sus efectos en el desempeño y motivación laboral. Escuela de Ciencias Psicológicas. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12720/1/13%20T%281820%29.pdf>

Ramírez R. et.al (2018), Producción científica Opción, Process of talent management strategic human, Redicuc, URI:, Opción, Año 34, Especial No.18 (2018): 2076-2101 ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385 <http://hdl.handle.net/11323/3097>.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Rodríguez Díaz, L. A., & Santofimio Martínez, A. C. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Bogota-colombia <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9846>
- Rodriguez, F. (2017). Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30897?show=full>
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Visión universitaria. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez Riofrío, A., & Arévalo Silva, M. C. (2016). Revista Científica y Tecnológica UPSE, 3(3), 59-70 La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el período 2001 – 2015.
- Santa María Carlos, F. B. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>
- Servicio civil - Servir (2012). El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Lima Perú. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Silva, M. (2018). Alineación de la Gestión del Talento Humano a la Responsabilidad Social Corporativa como Elemento de la Sostenibilidad Organizacional. Artículo científico. Universidad UDT, Quito Ecuador. Disponible en: [http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/18816/71033\\_1.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/18816/71033_1.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

- Silvestre Orihuela, L. S. (2020). Gestion del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac – 2019. Universidad de Huánuco.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2470>
- Talledo, J. (2007). Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano. Madrid:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%C3%B1aupari\\_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Universia (2018). *Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral*.  
Fecha de consulta: 17/12/2018. Disponible en:  
<http://noticias.universia.com.ar/practicase Empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10-habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html>
- Valentín Rodríguez, H. A. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article28524229.html>
- Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestion del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. Universidad Privada Norbert Wiener.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre. Sucre, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/634>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Título:** Gestión de talento humano y desempeño laboral del Personal de Salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021.

| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                       |   |              |   |   |
|--|--|---|---|---|--------------|---|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existen entre gestión de talento humano y desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima -Perú 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el ingreso de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional San Isidro, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre el ingreso de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021.</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El ingreso de personas se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021.</p> | <b>Variable 1: Gestión del talento humano</b> |   |              |   |   |
|  |  |   | <b>Dimensiones</b>                            | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b> | <b>Escala<br/>s<br/>valore<br/>s</b>                                | <b>Niveles o rangos</b>                                     |
|  |  |   | <b>Ingreso de personas</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección</li> <li>• Orientación</li> <li>• Modelado</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul> | 1- 7         | Nunca 1<br>Casi nunca 2<br>A veces 3<br>Casi siempre 4<br>Siempre 5 | Bueno (126-170)<br><br>Regular (80-125)<br><br>Malo (34-79) |
| <b>Ubicación de personas</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Prestaciones y Servicios</li> </ul>  | 8- 12   | Siempre 5                                     | Malo (34-79)  |              |   |   |
| <b>Estimular a las personas</b>  |  | 13- 18  |   |   |              |   |   |

|   |  |   |   |   |               |  |  |
|---|--|---|---|---|---------------|--|--|
| <p>¿Qué relación existe entre la ubicación de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021??</p>   | <p>Establecer la relación entre la ubicación de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p>  | <p>La ubicación de las personas se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p>           | <p><b>Desarrollo de las personas</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación.</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> </ul>        | <p>19- 25</p> |  |  |
| <p>¿Qué relación existe entre el estimular a las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?</p> | <p>Establecer la relación entre estimular a las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p>  | <p>El estimular a las personas se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p>            | <p><b>Retener al personal</b></p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones</li> <li>• Higiene, seguridad y calidadde vida</li> </ul> | <p>26-30</p>  |  |  |
| <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?</p>   | <p>Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p> | <p>El desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p> | <p><b>Seguimiento de las personas</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos y sistemas deinformación</li> </ul>                    | <p>31-34</p>  |  |  |

|  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>¿Qué relación existe entre el retener al personal y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021??</p> <p>¿Qué relación existe entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021?</p> | <p>Establecer la relación entre el retener a las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021 </p> | <p>El retener a las se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p> <p>El seguimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral en el personal del Centro Materno Infantil Lima-Perú 2021</p> |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

| <b>Variable 2: Desempeño laboral (Robbins y Jugde, 2009)</b> |  |              |                                      |                         |
|--|--|--------------|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b> | <b>Escalas</b><br><b>Valores</b>     | <b>Niveles o rangos</b> |
| <b>Resultados del trabajo personal</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad producción</li> <li>• No generación de residuos</li> <li>• Logros</li> </ul>  | 1- 8         | Nunca 1<br>Casi nunca 2<br>A veces 3 | Alto (104-140)          |
| <b>Comportamientos</b>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar las actividades a los demás</li> <li>• Proponer cambios</li> <li>• Demostración de iniciativa</li> </ul>                | 9- 17        | Casi siempre 4<br>Siempre 5          | Medio (66-103)          |
| <b>Cualidades</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente actitud</li> <li>• Generar confianza</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Conexión con los resultados positivos</li> </ul> | 18- 28       |                                      | Bajo (28-65)            |

## Anexo 2. Operacionalización de la variable

### Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano

| Dimensión                   | Indicador  | Items  | Escala y Valores | Niveles y Rangos |
|-----------------------------|--|--------|------------------|------------------|
| Ingreso de personas         | Reclutamiento<br>Selección                               | 1 al 7 | Nunca (1)        | Alto (126-170)   |
| Ubicación de personas       | Orientación<br>Modelado<br>Evaluación del<br>desempeño   | 8-12   | Casi nunca (2)   | Medio (80-125)   |
|                             |  |        | A veces (3)      | Bajo (34-79)     |
| Estimular a las personas    | Retribución<br>Incentivos<br>Prestaciones y<br>servicios | 13-18  | Casi siempre (4) |                  |
| Desarrollo de las personas  | Capacitación<br>Desarrollo<br>organizacional             | 19-25  | Siempre (5)      |                  |
| Retener al personal         | Relaciones<br>Higiene, seguridad<br>calidad de vida      | 26-30  |                  |                  |
| Seguimiento de las personas | Base de datos y sistemas<br>de<br>información            | 21-34  |                  |                  |

### Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

| Dimensiones                     | Indicadores   | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|---------------------------------|---|-------|------------------|------------------|
| Resultados del trabajo personal | Capacidad de producción   | 1-8   | Nunca (1)        | Alto (104-140)   |
|                                 | No generación de residuos<br>Logros                             |       | Casi nunca (2)   | Medio (66-103)   |
| Comportamiento                  | Facilitar las actividades a los demás                           | 9-17  | A veces (3)      | Bajo (28-65)     |
|                                 | Proponer cambios<br>Demostración de iniciativa                  |       | Casi siempre (4) |                  |
| Cualidades                      | Excelente actitud   | 18-28 | Siempre (5)      |                  |
|                                 | Generar confianza<br>Experiencia<br>Conexión con los resultados |       |                  |                  |

### **Anexo 3. Bases legales nacionales e internacionales.**

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.

El Decreto Legislativo N° 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

El Decreto Legislativo N° 1153: Regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado.

El Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.

El Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias

El Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

El Decreto Supremo N° 0092010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.

El Decreto Supremo N° 004-2013- PCM: Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Anexo del D.S. N°004-2013-PCM: POLÍTICA NACIONAL  
DEMODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA AL 2021 ○ Anexo del D.S. N° 009-

2016-EF que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único previsto en la Octogésima Quinta

Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 y dicta Disposiciones Complementarias.

Comisión de Administración Pública Internacional aprobó en el 2000 el Marco para la gestión de recursos humanos, el cual fue desarrollado por miembros de la CAPI y su secretaría, por representantes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y por representantes del personal.

Código de Ética de la sociedad para la ARH.

#### Anexo 4. Ficha técnica y sus instrumentos.

##### V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

|                         |  |
|-------------------------|--|
| INSTRUMENTO             | Cuestionario de gestión del talento humano   |
| AUTOR                   | Hidalgo (2020).<br><a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237</a>   |
| PAIS DE ORIGEN          | PERÚ   |
| AMBITO DE APLICACIÓN    | Entidades públicas y privadas.   |
| ADMINISTRACIÓN          | Individual   |
| OBJETIVOS               | Medir las dimensiones de la gestión del talento humano: SELECCIÓN DE PERSONAL y CAPACITACIÓN DE PERSONAL.<br><br>Medir las dimensiones del desempeño laboral: CALIDAD DEL TRABAJO y TRABAJO EN EQUIPO. |
| DURACIÓN                | 2 semanas.   |
|                         | Levi La Torre Gebol  |
| CAMPO DE APLICACIÓN     | Trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Lima 2021.  |
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD | La confiabilidad el instrumento mediante el ALPHA DE CRONBACH, fue de 0,922  |
| FORMA DE ADMINISTRACIÓN | Encuesta.  |

|                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| FECHA DE RECOLECCION DE DATOS |               |
| TOTAL DE ENCUESTADOS          | 100 personas. |

**UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SALUD CUESTIONARIO**

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Centro Materno Infantil, para la investigación:

Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del Personal de Salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

|                               | Siempre   | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca                   |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|--------------|---------------|------------|-------------------------|---|---|---|---|
|                               | 5   | 4            | 3             | 2          | 1                       |   |   |   |   |
| Nº1                           | Variable Gestión de Talento Humano  |              |               |            | Escalas de Calificación |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN INGRESO DE PERSONAS |   |              |               |            | 5                       | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1                             | Se recluta personal calificado.   |              |               |            |                         |   |   |   |   |
| 2                             | Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la Dirección de Planeamiento Institucional. |              |               |            |                         |   |   |   |   |
| 3                             | Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente                      |              |               |            |                         |   |   |   |   |

|                                    |   |   |   |   |   |   |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 4                                  | Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.   |   |   |   |   |   |
| 5                                  | Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.  |   |   |   |   |   |
| 6                                  | Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.                           |   |   |   |   |   |
| 7                                  | Se capacita al candidato seleccionado.  |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN UBICACIÓN DE PERSONAS    |   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8                                  | Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.  |   |   |   |   |   |
| 9                                  | Desempeña el personal admitido más de un cargo.   |   |   |   |   |   |
| 10                                 | Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.   |   |   |   |   |   |
| 11                                 | La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área  |   |   |   |   |   |
| 12                                 | Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma trimestral   |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN ESTÍMULAR A LAS PERSONAS |   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13                                 | Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos. |   |   |   |   |   |
| 14                                 | El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.                    |   |   |   |   |   |
| 15                                 | Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.     |   |   |   |   |   |
| 16                                 | Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.  |   |   |   |   |   |
| 17                                 | El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades de la unidad.                                       |   |   |   |   |   |

|                                      |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 18                                   | Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos.                 |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS |   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19                                   | Entrena de manera adecuada a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.  |   |   |   |   |   |
| 20                                   | Entrena al personal calificado con cursos sobre los sistemas administrativos de su competencia para desarrollar sus habilidades.    |   |   |   |   |   |
| 21                                   | Participa todo el personal en reuniones a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.  |   |   |   |   |   |
| 22                                   | Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.                 |   |   |   |   |   |
| 23                                   | Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo. |   |   |   |   |   |
| 24                                   | Utiliza el personal sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.   |   |   |   |   |   |
| 25                                   | Se realizan los cambios del personal teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.                                       |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN RETENER AL PERSONAL        |   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26                                   | Brinda las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.                            |   |   |   |   |   |
| 27                                   | Realiza campañas de salud en beneficio del personal.  |   |   |   |   |   |
| 28                                   | Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.               |   |   |   |   |   |
| 29                                   | Se busca mejorar las condiciones laborales del personal.  |   |   |   |   |   |

|                                       |  |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 30                                    | Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS |  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31                                    | Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos.   |   |   |   |   |   |
| 32                                    | Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos y disponible para obtener información.  |   |   |   |   |   |
| 33                                    | Se permite el acceso al personal a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.   |   |   |   |   |   |
| 34                                    | Cumple el sistema de información con los objetivos de la institución.  |   |   |   |   |   |

## Anexo 5.

### V2. DESEMPEÑO LABORAL

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| INSTRUMENTO                   | Cuestionario de gestión del talento humano   |
| AUTOR                         | Hidalgo (2020).<br><a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237</a> |
| PAIS DE ORIGEN                | PERÚ   |
| AMBITO DE APLICACION          | Entidades públicas y privadas.   |
| ADMINISTRACIÓN                | Individual   |
| OBJETIVOS                     | Medir las dimensiones del desempeño laboral: CALIDAD DEL TRABAJO y TRABAJO EN EQUIPO.  |
| DURACIÓN                      | 2 semanas.   |
|                               | Levi la torre gebol  |
| CAMPO DE APLICACIÓN           | Trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Lima 2021.  |
| ÍNDICE DE CONFIABILIDAD       | La confiabilidad el instrumento mediante el ALPHA DE CRONBACH, fue de 0,922  |
| FORMA DE ADMINISTRACIÓN       | Encuesta.  |
| FECHA DE RECOLECCION DE DATOS |  |

|                      |              |
|----------------------|--------------|
| TOTAL DE ENCUESTADOS | 100 personas |
|----------------------|--------------|

**UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD CUESTIONARIO**

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el CENTRO MATERNO INFANTIL, para la investigación:

Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del Personal de Salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

|   | Siempre   | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca                   |   |   |   |   |
|---|---|--------------|---------------|------------|-------------------------|---|---|---|---|
|   | 5   | 4            | 3             | 2          | 1                       |   |   |   |   |
| Nº  | Variable 2: Desempeño Laboral   |              |               |            | Escalas de Calificación |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN RESULTADOS DEL TRABAJO PERSONAL |   |              |               |            | 5                       | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna            |              |               |            |                         |   |   |   |   |
| 2   | Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para el trabajo a realizar |              |               |            |                         |   |   |   |   |
| 3   | Logra los resultados en función a los parámetros esperados                      |              |               |            |                         |   |   |   |   |
| 4   | Presenta trabajos que normalmente se encuentran en óptimas condiciones          |              |               |            |                         |   |   |   |   |

|                           |  |   |   |   |   |   |
|---------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 5                         | Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten sin desperdiciar los recursos                        |   |   |   |   |   |
| 6                         | Emplea los conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la Dirección de Planeamiento Institucional.                           |   |   |   |   |   |
| 7                         | Sistematiza y evidencia su trabajo en la Dirección de Planeamiento Institucional.  |   |   |   |   |   |
| 8                         | Realiza el seguimiento a las actividades laborales, según lo programado  |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN COMPORTAMIENTOS |  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9                         | Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitir a otros   |   |   |   |   |   |
| 10                        | Soluciona de manera adecuada los problemas que se le presenten   |   |   |   |   |   |
| 11                        | Se encuentra en la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo  |   |   |   |   |   |
| 12                        | Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder   |   |   |   |   |   |
| 13                        | Aplica diferentes estrategias metodológicas para conservar la motivación y la interacción constante de sus compañeros de trabajo |   |   |   |   |   |
| 14                        | Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.   |   |   |   |   |   |
| 15                        | Brinda aportes o iniciativas en beneficio de la Dirección de Planeamiento Institucional.   |   |   |   |   |   |
| 16                        | Propone la implementación de estrategias para mantener la integración de los compañeros.   |   |   |   |   |   |
| 17                        | Se relaciona debidamente con sus compañeros de trabajo y demás personas con quienes interactúa.                                  |   |   |   |   |   |

| DIMENSIÓN CUALIDADES |   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| 18                   | Ingresa puntualmente a su centro laboral  |   |   |   |   |   |
| 19                   | Utiliza de manera efectiva el tiempo del cual dispone para el desarrollo de tareas asignadas                                  |   |   |   |   |   |
| 20                   | Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cooperación, respeto y afecto.                                |   |   |   |   |   |
| 21                   | Inspira respeto y agrado debido a su aspecto personal, presentación y uso de un lenguaje adecuado, de acuerdo a la profesión. |   |   |   |   |   |
| 22                   | Se identifica con la misión y visión.   |   |   |   |   |   |
| 23                   | Interviene en las reuniones.  |   |   |   |   |   |
| 24                   | Participa de los talleres realizados por las diferentes Áreas de la Dirección de Planeamiento Institucional.                  |   |   |   |   |   |
| 25                   | Participa en los cursos de entrenamiento realizados por la Dirección de Planeamiento Institucional.                           |   |   |   |   |   |
| 26                   | Acude a los eventos donde participa la Dirección de Planeamiento Institucional.   |   |   |   |   |   |
| 27                   | Se presenta como voluntario para apoyar en actividades fuera de su cargo sin alterar sus responsabilidades                    |   |   |   |   |   |
| 28                   | Se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo  |   |   |   |   |   |



Anexo 6. Consentimiento Informado

Esta investigación es realizada por LEVI LA TORRE GEBOL, estudiante de post grado de la Universidad Cesar Vallejo y tiene como principal objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Los procedimientos utilizados en este estudio son libres de riesgo y no le generará molestia.

Usted no recibirá ningún beneficio personal, pero la información obtenida será útil para los propósitos del estudio.

Toda la información que proporcione será manejada con absoluta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines de investigación científica.

La participación es voluntaria y la puede interrumpir en el momento que quiera. Si tiene preguntas sobre el estudio puede hacerlas sin ningún inconveniente. Si usted desea participar por favor firme esta hoja:

.....

FIRMA DEL PARTICIPANTE

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |                     |     |     |     |     |     |     |                       |     |      |      |      |                          |      |      |      |      |      |                            |      |      |      |      |      |                     |      |      |      |      |                             |      |      |      |      |   |
|----------------------------|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|----------------------------|------|------|------|------|------|---------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|---|
|                            | Ingreso de personas |     |     |     |     |     |     | Ubicación de personas |     |      |      |      | Estimular a las personas |      |      |      |      |      | Desarrollo de las personas |      |      |      |      |      | Retener al personal |      |      |      |      | Seguimiento de las personas |      |      |      |      |   |
| Nº                         | P 1                 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | P 8                   | P 9 | P1 0 | P1 1 | P1 2 | P1 3                     | P1 4 | P1 5 | P1 6 | P1 7 | P1 8 | P1 9                       | P2 0 | P2 1 | P2 2 | P2 3 | P2 4 | P2 5                | P2 6 | P2 7 | P2 8 | P2 9 | P3 0                        | P3 1 | P3 2 | P3 3 | P3 4 |   |
| 1                          | 3                   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3                     | 3   | 4    | 4    | 5    | 2                        | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3                          | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                           | 3    | 4    | 3    | 2    | 3 |
| 2                          | 5                   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4                     | 3   | 4    | 5    | 3    | 2                        | 3    | 1    | 3    | 4    | 4    | 3                          | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                           | 4    | 3    | 3    | 4    | 4 |
| 3                          | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                     | 5   | 5    | 5    | 4    | 4                        | 3    | 1    | 5    | 5    | 4    | 4                          | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5                   | 4    | 5    | 5    | 5    | 5                           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5 |
| 4                          | 3                   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2                     | 4   | 3    | 3    | 3    | 1                        | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2                          | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                           | 2    | 3    | 3    | 2    | 3 |
| 5                          | 4                   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4                     | 3   | 5    | 4    | 3    | 4                        | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4                   | 2    | 4    | 4    | 4    | 4                           | 3    | 3    | 3    | 4    | 3 |
| 6                          | 5                   | 5   | 2   | 3   | 5   | 5   | 3   | 3                     | 3   | 4    | 5    | 3    | 3                        | 2    | 2    | 5    | 3    | 3    | 4                          | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 3                   | 3    | 3    | 3    | 2    | 3                           | 3    | 4    | 3    | 3    | 3 |
| 7                          | 3                   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4                     | 4   | 3    | 4    | 2    | 2                        | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3                          | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3                   | 3    | 2    | 2    | 3    | 3                           | 4    | 3    | 3    | 3    | 3 |
| 8                          | 3                   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                     | 1   | 5    | 5    | 3    | 3                        | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1                          | 1    | 1    | 1    | 1    | 3    | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                           | 3    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 9                          | 3                   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                     | 4   | 5    | 5    | 2    | 3                        | 2    | 2    | 5    | 2    | 3    | 3                          | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 2                   | 4    | 4    | 4    | 2    | 3                           | 3    | 5    | 3    | 3    | 3 |
| 10                         | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4                     | 4   | 4    | 5    | 5    | 4                        | 2    | 2    | 5    | 3    | 4    | 4                          | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4                           | 5    | 5    | 5    | 4    | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 |   |   |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |   |   |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |   |   |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |   |   |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 29 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |   |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |   |
| 33 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |   |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |   |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |   |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 56 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |
| 57 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |   |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |   |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |   |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 |   |
| 66 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |   |
| 70 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 71 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |   |
| 73 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |   |
| 75 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |   |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |   |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |   |
| 82 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |   |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 84 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 86 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 87 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |   |   |
| 88 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 89 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |
| 91 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 92 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |   |
| 93 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 94 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 97 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |
| 98 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |   |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |









|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |   |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |   |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |   |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |   |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |   |





|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 94  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |   |   |
| 95  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 96  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 97  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |   |
| 99  | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |   |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |