

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED VIRGEN DEL
CARMEN, HUALGAYOC 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR

Br. Eyner Vásquez Idrogo

ASESOR

Ms. Víctor Manuel Jiménez Ubillús

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de desarrollo organizacional y talento humano

Trujillo, Perú

2022

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador Rector y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora Académica

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dr. Jaime Roberto Ramírez García

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

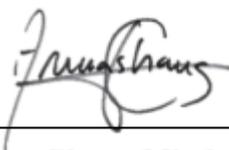
Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

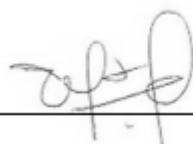
VISTO DEL JURADO



Dr. Cruz Aguilar Reemberto
Presidente



Mg. Armas Chang Mirtha Zulema
Secretario



Mg. Jiménez Ubillus Víctor Manuel
Asesor-Vocal

APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Mg. JIMÉNEZ UBILLUS VÍCTOR MANUEL, con DNI N° 18208490, como asesor del trabajo de investigación “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED VIRGEN DEL CARMEN, HUALGAYOC 2022” desarrollado por VASQUEZ IDROGO EYNER con DNI N° 43929424, egresado de la SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD, considero que dicho trabajo de titulación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por la comisión de la clasificación designado por el Decano de la Facultad Dr. Jaime Roberto Ramírez García.



Mg. Jiménez Ubillus Víctor Manuel
Asesor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Eyner Vásquez Idrogo con DNI 43929424, egresado del Programa de Segunda Especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED VIRGEN DEL CARMEN, HUALGAYOC 2022”, el cual consta de un total de 93 páginas, en las que se incluye 5 tablas, más un total de 44 páginas en anexos.

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

Declaro también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 16%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El Autor



43929424

Tesis: Vásquez Idrogo

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	2%
3	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Internet Source	1%
5	www.scielo.org.pe Internet Source	1%
6	1library.co Internet Source	<1%
7	www.slideshare.net Internet Source	<1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	<1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	<1%



Acta de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis para obtener la Titulación Profesional

En la ciudad de Trujillo, a los 02 días del mes de noviembre del 2022, siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para evaluar la tesis de Titulación Profesional en

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

(Indicar el Programa de Estudios)

Especialidad: _____
(De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis de(l) (la)

Bachiller: VASQUEZ IDROGO EYNER
(Apellidos y Nombre)

quien desarrolló la Tesis Titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORRED VIRGEN DEL CARMEN, HUALGAYOC 2022

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

APROBADO

por

UNANIMIDAD

(Aprobado o desaprobado (*))

(En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))

emitiéndose el calificativo final de DIECIOCHO 18
(Letras) (Números)

Siendo las 10:50 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

Presidente: Dr. Cruz Aguilar Reemberto _____
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombre) (Firma)

Secretario: Mg. Armas Chang Mirtha Zulema _____
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombre) (Firma)

Vocal: Mg. Jiménez Ubillús Víctor Manuel _____
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombre) (Firma)

(***) Desaprobado:** 0-13; **Aprobado:** 14-20

(****) Mayoría:** Dos miembros del jurado aprueban; **Unanimidad:** todos los miembros del jurado aprueban; **Grado de excelencia:** promedio 19 a 20

**FORMULARIO DE CESIÓN DE DERECHOS PARA LA PUBLICACIÓN DIGITAL
DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Moche, 21 de enero del 2023

A: Dr. Jaime Roberto Ramírez García

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Nombres y apellidos de cada investigador (a):

Yo, Eynér Vásquez Idrogo

Autor de la investigación titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED VIRGEN DEL
CARMEN, HUALGAYOC 2022.**

Sustentada y aprobada el 2 de noviembre del 2022, para optar el Título Profesional de: segunda especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

CEDO LOS DERECHOS a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI para publicar por plazo indefinido la versión digital de esta tesis en el repositorio institucional y otros, con los cuales la universidad firme convenio, consintiendo que cualquier tercero podrá acceder a dicha obra de manera gratuita pudiendo visualizarlas, revisarlas, imprimirlas y/o grabarlas siempre y cuando se respeten los derechos de autor y sea citada correctamente. En virtud de esta autorización, la universidad podrá reproducir mi tesis en cualquier tipo de soporte, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la tesis o trabajo de investigación es una creación de mi autoría o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultada(o)(s) a conceder la presente autorización y además declaro bajo juramento que dicha tesis no infringe los derechos de autor de terceras personas.

Asimismo, declaro que el CD-ROM que estoy entregando a la UCT, con el archivo en formato PDF y WORD (.docx), como parte del proceso de obtención del Título Profesional o Grado Académico, es la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.

Por ello, el tipo de acceso que autorizo es el siguiente: (Marcar con un aspa (x); una opción)

Categoría de	Descripción del Acceso Marcar con acceso	X
ABIERTO	Es público y será posible consultar el texto completo. Se podrá visualizar, grabar e imprimir.	X
RESTRINGIDO	Solo se publicará el abstract y registro del metadato con información básica.	

OPCIONAL – LICENCIA CREATIVE COMMONS.

Una licencia **Creative Commons** es un complemento a los derechos de autor que tiene como fin proteger una obra en la web. Si usted concede dicha licencia mantiene la titularidad y permite que otras personas puedan hacer uso de su obra, bajo las condiciones que usted determine.

No, deseo otorgar una licencia Creative Commons

Si, deseo otorgar una licencia Creative Commons.

Si opta por otorgar la licencia Creative Commons, seleccione una opción de los siguientes permisos:

CC-BY: Utilice la obra como desee, pero reconozca la autoría original. Permite el uso comercial.	▪
CC-BY-SA: Utilice la obra como desee, reconociendo la autoría. Permite el uso comercial del original y la obra derivada (traducción, adaptación, etc.), su distribución es bajo el mismo tipo de licencia.	▪
CC-BY-ND : Utilice la obra sin realizar cambios, otorgando el reconocimiento de autoría. Permite el uso comercial o no comercial.	▪
CC-BY-NC: Utilice la obra como desee, reconociendo la autoría y puede generar obra derivada sin la misma licencia del original. No permite el uso comercial.	▪
CC-BY-NC-SA: Utilice la obra reconociendo la autoría. No permite el uso comercial de la obra original y derivada, pero la distribución de la nueva creación debe ser bajo el mismo tipo de licencia.	▪
CC-BY-NC-ND: Utilice y comparte la obra reconociendo la autoría. No permite cambiarla de forma alguna ni usarlas comercialmente.	▪

Datos del investigador (a)

Nombres y Apellidos : Eyner Vásquez Idrogo

DNI : 43929424

Teléfono celular : 990525024

Email : eyner0924@hotmail.com

Firma :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eyner V. Idrogo', is written over a faint, light blue grid pattern.

DEDICATORIA

A: mi familia por su apoyo y comprensión para ver
cristalizado mis metas.

AGRADECIMIENTO

- A Dios por guiarme constantemente en el camino del bien
- A la Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI, por brindar la segunda especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad y poder formar nuevos líderes en esta materia.
- A los docentes de del Programa de Segunda Especialización En Gestión Pública Y Gobernabilidad de la Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI, quienes compartieron sus saberes y experiencias durante el desarrollo de las asignaturas.
- Al Ms. Víctor Manuel Jiménez Ubillús por su tiempo y dedicación durante el desarrollo de ese trabajo de investigación
- Al personal de salud de la Microred Virgen del Carmen por su apoyo con el llenado y dar respuestas a los instrumentos y de este modo poder concluir el presente trabajo de investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
VISTO DEL JURADO.....	iii
APROBACIÓN DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
FORMULARIO DE CESIÓN DE DERECHOS PARA LA PUBLICACIÓN DIGITAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	viii
DEDICATORIA.....	xi
AGRADECIMIENTO.....	xii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRAC.....	xvii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema.....	20
1.3. Formulación de objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación del problema.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases teóricas científicas.....	26
a. Gestión del talento humano.....	26
b. Desempeño laboral.....	29
2.3. Definición de términos básicos.....	33
2.4. Formulación de hipótesis.....	33
2.5. Operacionalización de variables.....	34

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo de investigación.	35
3.2. Método de investigación	35
3.3. Diseño de investigación.....	35
3.4. Población, muestra y muestreo.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	36
3.6. Técnicas e instrumentos de procesamiento y análisis de datos.	37
3.7. Ética investigativa	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	39
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	39
4.2. Prueba de hipótesis	43
4.3. Discusión de resultados	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Sugerencias.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	52
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Características demográficas del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	39
Tabla 2. Características laborales del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	40
Tabla 3. Gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	41
Tabla 4. Desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	42
Tabla 5. Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	43

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022. Estudio con enfoque cuantitativo, tipo básico, cuyo método fue el hipotético deductivo, de diseño descriptivo correlacional; tuvo como muestra a 55 personales de salud de la Microred Virgen del Carmen; se empleó 2 instrumentos un cuestionario de gestión del talento humano y un cuestionario de desempeño laboral. Los resultados fue que, el 71,7% perteneció al género femenino, la edad que tuvieron fue en su mayoría (64,2%) de 30 a 49 años, el estado civil fue del 50,9% soltero; el tipo de profesión que prevaleció fue técnico en enfermería con un 45,3%, el 49,1% su condición laboral fue contratado y el 71,7% el tiempo de trabajo en la IPRESS es mayor de 2 años; concerniente a la gestión del talento humano resultó ser regular en un 67,9% del mismo modo para la dimensión de admisión, capacidades y competencias; así mismo, el desempeño laboral también fue regular; al realizar la relación entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral resultó tener una significativa de un p-valor de 0,04. Concluyendo que existe relación significativa entre gestión del talento humo y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, desempeño, laboral, personal y salud

ABSTRAC

The purpose of the research was to determine the relationship between human talent management and work performance in health personnel of the Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022. The study had a quantitative approach, basic type, whose method was hypothetical deductive, descriptive correlational design; it had a sample of 55 health personnel of the Microred Virgen del Carmen; 2 instruments were used, a human talent management questionnaire and a work performance questionnaire. The results showed that 71,7% belonged to the female gender, their age was mostly (64,2%) between 30 and 49 years, their marital status was 50,9% single; the type of profession that prevailed was nursing technician with 45,3%, 49,1% were hired and 71,7% had been working in the IPRESS for more than 2 years; Concerning the management of human talent, 67,9% were regular, the same for the dimension of admission, capabilities and competencies; likewise, work performance was also regular; when the relationship between the variable management of human talent and work performance was made, it was found to have a significant p-value of 0,04. It is concluded that there is a significant relationship between human talent management and work performance of the health personnel of the Virgen del Carmen Micro-Network.

Key words: Management, talent, human, performance, work, personnel and health.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En el mundo se estima que el 69% de empresas presentan escasez de talento humano (ManpowerGroup, 2021), por lo que en estos tiempos de modernización tecnológica conjuntamente con la época de pandemia de la Covid-19 es una situación complicada para las entidades cubrir puestos de trabajo con el talento humano requerido, viéndose agudizado en el sector salud.

Por otro lado, el trabajo con el talento humano es una situación delicada debido a que todos los días se presentan problemas de índole de gestión en las entidades, tales como: una adecuada selección de contratación (48%), desarrollo de liderazgo (35%) y medición de la efectividad del área de talento humano (27%). Por lo que una buena gestión del talento humano se reflejará en el desempeño de las funciones del recurso humano y por consiguiente en el cumplimiento de indicadores y metas (Waterhouse Coopers, 2019).

En varios países de América se viene implementando las capacitaciones virtuales al talento humano para un mejor rendimiento laboral, tal es el caso en Uruguay; diversos trabajadores, actores sociales y empresarios adoptan la oferta del “Centro de Formación de Talento Humano” para brindar cursos en línea dirigido a una rama de profesionales de la salud. Este tipo de iniciativas sobre la capacitación al talento humano es importante debido a que permitirá al recurso humano ser admitido en una entidad y desplegar las capacidades, conocimientos, actitudes y habilidades para un buen desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Visto esto a nivel de Perú existe diversas normativas que están dirigidas a las mejoras del talento humano, pero lamentablemente se cumplen de manera parcial, tal es el caso de la Ley 30057 “Ley del Servicio Civil”, que en un inicio su aplicación se orientaba a todos los escenarios de trabajo del sector público, sin embargo, se excluyó a la parte asistencial del sector salud.

Por otro lado, una buena gestión de talento humano viene acompañada de una adecuada selección y admisión, tal es el caso de los trabajadores que ingresan a laborar bajo el régimen laboral 1057 y su reglamentación, en el artículo 3 numeral 3, alude que para el ingreso del talento humano a laborar a una entidad mínimo tienen que pasar por dos etapas que son: evaluación curricular y la entrevista personal. Otras evaluaciones adicionales dependerá de la disponibilidad presupuestaria y capacidad operativa de cada entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Por lo que, muchas veces se observa que la selección del talento humano está dada por mecanismos de promoción y contratación inadecuados, estando asociado a afiliación política y pago de favores; lo que ocasiona un clima organizacional deficiente conllevando a la afectación del desempeño laboral (Valenzuela-Rodríguez, 2019).

Por otro lado, toda entidad debe brindar las comodidades o condiciones laborales, para que el talento humano tenga un alto desempeño laboral. Tal como señala el (Ministerio de Salud, 2011) a través del Documento Técnico: protocolos de exámenes médico ocupacionales. Donde especifica que antes de ingresar el talento humano a su puesto laboral debe pasar por evaluaciones medico pre ocupacional, y que además estos exámenes tienen que realizarse anualmente según el riesgo del puesto de trabajo.

En el ámbito local la situación problemática es igual a lo descrito anteriormente. Así mismo, otro aspecto es que, los directivos no cumplen con lo estipulado en los programas presupuestales asignados a la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca, tal es el caso en el programa presupuestal 0001 (Programa Articulado Nutricional), donde estipula que el personal de salud debe ser capacitado 24 horas como mínimo por año en el producto: niños con suplemento de hierro y vitamina A; y en el producto: niños con crecimiento y desarrollo completo según edad, el personal debe ser capacitado 40 horas al año. Y así para el resto de programas presupuestales que se maneja en el sector salud, este tipo de actividades es con el fin de que el talento humano tenga un buen desempeño laboral (Ministerio de Salud, 2021).

Frente a lo mencionado anteriormente y viendo la realidad problemática sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el ámbito local se plantea el problema de investigación que a continuación se formula.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022?

1.3. Formulación de objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

- 1.** Caracterizar demográficamente y laboralmente al personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.
- 2.** Identificar la gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.
- 3.** Conocer el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.

1.4. Justificación del problema.

Justificación teórica:

En una organización o institución el ser humano es el que genera la innovación y tiene la capacidad de adaptarse a los cambios de la entidad, por lo que hoy en día una adecuada gestión del talento humano es vital para el buen desempeño laboral del personal.

Es así que, la presente investigación tiene como finalidad determinar la gestión del talento humano relacionado al desempeño laboral y de este modo poder generar conocimiento científico para que las instituciones tanto públicas como privadas tomen los resultados como línea de base para que realicen planes y estrategias con el propósito de mejorar la gestión del talento humano en su institución.

Justificación práctica:

A través de los resultados del estudio deslumbrará algunas debilidades en las diversas dimensiones tanto de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen; permitiendo de este modo a los directivos actuar y velar por las mejoras en su organización. Así mismo, tendrá un impacto en el sector salud, que servirá para la injerencia de las bases sindicales y los colegios profesionales con el fin de generar reformas y sugerencias en la gestión del talento humano y de este modo repercute en el buen desempeño laboral del personal de salud.

Justificación social:

El presente estudio será de interés tanto para las instancias públicas y privadas, ya que a través de los resultados encontrados y plasmados en el informe final de esta investigación permitirá que se modifiquen o creen normativas que vayan en beneficio del personal de salud y de este modo mejorar el desempeño laboral en sus puestos de trabajo y así mismo, beneficie al usuario que recibe los servicios de salud.

Justificación metodológica:

Para cumplir los propósitos planteados en el estudio de investigación, se acude a la aplicación de instrumentos de recolección de datos que son dos cuestionarios cuya técnica es la encuesta autoadministrable, que permitirán evaluar y conocer la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de salud.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel internacional

Hu, et al. (2021), en su estudio titulado “Relación entre la personalidad proactiva y el desempeño laboral de las enfermeras chinas: el papel mediador de la competencia y el compromiso laboral”, tuvo como objetivo “explorar la relación entre la personalidad proactiva de las enfermeras y el desempeño laboral” (pág. 1). tipo de estudio transversal. Concluyen que el compromiso laboral y la personalidad proactiva se asocian con el desempeño laboral en enfermeras.

Fajardo, et al. (2020), en su estudio titulado “Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador”, el objetivo de la investigación fue “describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador”, tipo descriptivo de diseño documental. Los resultados encontrados refieren que, “el talento humano constituye un recurso esencial en las instituciones de salud; por ello su adecuada gestión es clave para el óptimo desempeño y logro de metas en el sistema de salud” (pág. 107).

Apolo-Pérez et al., (2021), en su investigación titulada “Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala”, tuvo como objetivo mejorar el modelo de gestión estratégica del HGM y el apoyo a su formación del personal, estudio tipo descriptiva –transversal. Los resultados fue que la capacitación e inducción del talento humano no existió un proceso adecuado; en cuanto al desempeño laboral inadecuado es producto por la inexistencia de la evaluación y control.

Pino-Loza, et al. (2020), en su estudio titulado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo”, el objetivo planteado fue “analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambalo de la Provincia Tungurahua durante el periodo 2020” (pág.24).

investigación cuantitativa, tipo empírica, método analítico, descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos fueron que el 17% de los miembros mostraron que de vez en cuando hay suficiente correspondencia relacional en el grupo de trabajo y el 10% de vez en cuando; el 43% respondieron que el clima en el que trabajan les permite rendir suficientemente más a menudo, mientras que el 7% mostró que esto ocurre una parte del tiempo; respecto al desempeño laboral sobre las políticas del establecimiento de salud el 43% demostró que se ajusta a ella con bastante frecuencia y el 7% a veces. Se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Herrera (2019), en su estudio titulado “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”, tuvo como objetivo: “Fomentar un ambiente de trabajo en equipo en la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano” (pág. 84). Tipo de investigación descriptiva, exploratoria, de nivel correlacional. Los resultados fueron que la mayoría (67%) eran del género femenino; respecto al desempeño laboral fue de muy bueno con un 83,3% y el 17,7% satisfecho; concluyendo que la gestión de talento humano no influye en el desempeño de los servidores.

A nivel nacional

Condezo (2018), en su estudio titulado “Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red la Oroya – Yauli- Junín – 2018”, tuvo como objetivo “Identificar la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral” (pág. 5). Investigación Cuantitativa de tipo no experimental de corte transversal, el método empleado fue deductivo, sintético y analítico. Los resultados encontrados fueron el 28,3% eran licenciados en enfermería, la edad del personal de salud en un 59,3% oscilaba de 30 a 39 años, el 58,4% de personal son nombrados; respecto a la gestión del talento humano fue regular con un 66,4%, de igual forma para el desempeño laboral que resultó ser regular con un 70,8%. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un p valor de 0,00.

Rojas y Vilchez (2018), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –Lima, enero 2018”, el objetivo formulado fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús” (pág. 13). Estudio cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Concluyeron que existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral con un valor p 0,000, de igual la variable gestión del talento humano se relacionó con la calidad del trabajo el trabajo en equipo con un valor p de 0,007 respectivamente.

Núñez (2020), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019”, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019” (pág. 8). Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, tuvo un nivel correlacional, se utilizó la prueba de Rho Spearman para corroborar la hipótesis de investigación. Los resultados fue que la gestión del talento humano fue regular con el 89,0%, el desempeño laboral fue alto con el 79,8% concluyeron que existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral con un $r = 0,468$, también las habilidades, motivaciones y actitudes se relacionan con el desempeño laboral.

Silvestre (2019), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla distrito del Rímac – 2019”, tuvo como objetivo “Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Distrito Rímac, 2019” (pág. 11). Estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, empleo la técnica de encuesta e instrumento que uso fue un cuestionario. Las conclusiones que llegó fue que la gestión del talento se relaciona con el desempeño laboral con un coeficiente positivo de correlación de 0,534, de igual manera la gestión del talento humano tiene relación con el trabajo en equipo.

Toledo (2018), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018”, tuvo como propósito “determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018” (pág. 12). El tipo de estudio fue básico, nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados hallados fue que, la gestión del talento humano es regular con el 50,0% y respecto a las competencias laborales fue medio con un 62,5%. Concluyó que la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales con un p valor de 0,000.

A nivel regional y local

Infante (2021) en su estudio titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar, Cajamarca 2021”, cuyo objetivo fue “Determinar la relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar, Cajamarca, 2021” (pág. 13), estudio cuantitativo, de tipo observacional. Llegó a la conclusión que la gestión del talento humano es regular y de igual forma para el desempeño laboral, así mismo respecto a la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral fue significativo.

A nivel local no se encontró estudios relacionados a este tema por lo que toma más relevancia dicho estudio para conocer más a profundidad el tema que se está investigando

2.2. Bases teóricas científicas.

a. Gestión del talento humano

Gestión de talento humano es un término que se implantó desde el año 1997, en la que hace referencia a una serie de procesos que una entidad, a través de su dirección de recursos humanos, encamina la contratación, capacitación e

incorporación de nuevos trabajadores, y del mismo modo para la retención de los que ya son parte de la organización (Universidad Internacional de La Rioja, 2021).

Valdivia (2018) refiere que la gestión de talento humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Pág. 36)

Abril (2018) manifiesta que “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal” (Pág. 23).

La primordial inquietud de los directores de recursos humanos y gerentes de las instituciones es la gestión de talento humano ya que es fundamental en un mercado globalizado y competitivo (Torres, 2020). La gestión del talento humano se desarrolla en etapas consecuentes y las entidades deben conocer que es un proceso complejo. En este estudio se tendrá en cuenta las siguientes etapas o fases que son admisión, capacidades y compensación (Condezo, 2019):

Admisión

La admisión del talento humano va a depender de las estrategias de cada entidad ya que cada puesto tiene exigencias y términos de referencia, normalmente en esta etapa se produce a través de evaluaciones tanto curriculares, de entrevista y de conocimiento, o de acuerdo a lo estipulado por la organización (Armas et al., 2017).

Esta interacción comprende la elección del candidato con las mencionadas cualidades o capacidades importantes para las situaciones de la asociación, con el objetivo de cumplir con los requisitos y funcionar colectivamente para la visión de la organización (Condezo, 2018).

Esta dimensión consta de etapas como el reclutamiento que consiste en hacer posible la competencia del talento humano, utilizando las fuentes de alistamiento que son, por ejemplo, los medios de comunicación como la radio, la televisión, pagina web, folletos, cartas y oficios. Por otro lado, la etapa de selección que se da a través de la emisión de currículum vitae, el examen de conocimiento y la entrevista personal. Y la otra etapa consta de la inducción en la que al personal seleccionado se tiene que brindar el reconocimiento de la entidad y realizar capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo (Reyes, 2007).

Capacidades

Son las aptitudes, las habilidades y los conocimientos que posee el personal, para empoderarse y entregarle lo mejor de ellos a su trabajo, y que estos deben ser ubicados de acuerdo a su potencial que cuenta cada recurso humano, porque a través de esto el potencial humano se va a sentir a gusto lo que hace al trabajar (Vallejo, 2016).

Las capacidades aluden a la disposición de métodos deliberados y organizados que permiten el avance de la capacidad de las personas, los grupos y los establecimientos de bienestar para reaccionar de forma real, productiva, con calidad y pertinencia social a las necesidades y peticiones de bienestar de la población, utilizando sus habilidades, conocimientos y actitudes (Ministerio de Salud, 2019).

Compensación

Toda labor y buen trabajo debe ser recompensado, por tal razón cada organización de ver la importancia de recompensar el cumplimiento de los objetivos alcanzados de los trabajadores y estimular su actuación dentro de la empresa (Vallejo, 2016).

Para que el talento humano desempeñe sus funciones adecuadamente sus obligaciones, es vital que los empleadores cumplan disposiciones de sus

administraciones. Como promover la motivación siendo un estado anímico que permite esforzarse en el trabajo, recompensar con una remuneración de acuerdo al puesto de trabajo y permitir acceso a la superación del personal a través de la flexibilidad del rol de turnos (Jiménez & Hernández, 2018).

b. Desempeño laboral

Según Guevara (2016), refiere que, “el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos”.

La importancia del desempeño laboral, se refleja en la productividad cualitativa y cuantitativa del trabajador, siendo fundamental para que las instituciones de salud puedan ofrecer servicios de calidad y de este modo convirtiéndose en organizaciones exitosas. Así mismo, evaluar el desempeño laboral permite identificar las debilidades y fortalezas de los trabajadores. Y toda esta data sirve para identificar las carencias en los empleados y a partir de esto se implemente planes de desarrollo y capacitación.

El Ministerio de Salud (2008) en la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V1 establece ocho dimensiones para realizar la evaluación del desempeño laboral en personal de la salud.

Planificación.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados” (Pág. 4).

Planificar implica contemplar y reunir los recursos importantes para lograr un objetivo ideal. La planificación implica que los trabajadores se concentren en sus objetivos y actividades con antelación, y que basen sus actividades no en

corazonadas, sino en alguna estrategia, plan o razonamiento. Los planes establecen los objetivos de la asociación y caracterizan los métodos adecuados para alcanzarlos. Además, los planes son la ayuda para que la asociación adquiera y aplique los activos para alcanzar los destinos; y para que los individuos de la asociación realicen ejercicios y tomen decisiones coherentes con los objetivos y la metodología elegidos. La planificación también ayuda a establecer los límites, permite centrarse en los activos de la entidad, sirve para las cualidades de la institución, ayuda a gestionar los problemas de los cambios en el clima exterior, entre diferentes puntos de vista (Salazar y Romero, 2006).

Responsabilidad.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas” (Pág. 4).

La responsabilidad en el aspecto laboral es la exigencia de la capacidad de los individuos de ser responsables y de asumir el avance de las tareas tanto individuales como de grupo. Por otra parte, toma nota de que el mejor problema para mantener esta mentalidad en los grupos surge de la inconveniencia de exponer a un compañero a la tensión de ser responsable de una tarea específica (Etienne, 2020).

Iniciativa.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad” (Pág. 4).

La iniciativa individual es una marca singular todo el tiempo, que permite a un especialista mantener su trabajo o conseguir otro, en la posibilidad de que el anterior haya terminado. La iniciativa hace que los individuos sean especialistas dinámicos en el avance de sus circunstancias laborales en el mundo actual en

evolución. Con los nuevos cambios sociolaborales, la obligación relativa a los ejecutivos y a la promoción de la profesión se está trasladando de las empresas a los representantes (Gamboa, 2007).

Oportunidad.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados” (pág. 4).

Debemos señalar que existen numerosas actividades en el trabajo y todas ellas encaminadas al cumplimiento laboral, por lo que se tiene que tener en consideración estrategias como el control de tiempos, programación de actividades y entrega de informes en los plazos establecidos (Etienne, 2020).

Calidad de trabajo.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado” (pág. 5).

La calidad en el trabajo se convierte en el factor más importante desde las habilidades de experto hasta las habilidades relacionales del trabajador de salud, y eso influye directamente en los efectos positivos o negativos de la institución. Así mismo, este indicador de calidad de trabajo del personal de salud está enfocado a la realización de actividades sin cometer errores laborales (Carreño, 2016).

Confiabilidad y discreción.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva” (pág. 5).

En el sector salud este indicador es fundamental que se debe practicar en todo sentido y aspecto, debido a que la información vertida o encontrada al usuario se plasma en la historia clínica y esta es un documento médico legal y que cualquier divulgación el personal de salud puede involucrarse en aspectos de carácter legal; por lo que la información que se brinde será con autorización o saber hasta que limite se le realiza (Ministerio de Salud, 2017).

Relaciones interpersonales.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo” (pág. 5).

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones recíprocas que se puede establecer con al menos un individuo. Son, en consecuencia, conexiones sociales que, se caracterizan por conjuntos específicos de principios sociales establecidos. Las conexiones relacionales en el trabajo abordan un componente esencial para el logro que tenemos en nuestra exposición. Por lo tanto, la forma en que nos relacionamos con nuestros colaboradores puede ser tanto positiva como negativa, en función del trabajo que se realiza para desarrollar y garantizar que nuestra entrada por un entorno laboral sea la más idónea; para una construcción de relaciones interpersonales en el trabajo se tiene que aprender a escuchar, dejar los rumores de lado, esforzarse por conocer a los compañeros de trabajo y fomentar la comunicación (Peña, 2020).

Cumplimiento de las normas.

El Ministerio de Salud (2008) “Califica el cumplimiento de las normas institucionales como el Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros” (pág. 6).

El cumplimiento de normas busca el respeto a la ley y a los propios códigos de la organización. Para garantizar que no se incumplan las directrices, una oficina de coherencia es responsable de evitar que se cometan infracciones dentro de la

institución. El grupo de cumplimiento normativo debe planificar las estrategias y la metodología a seguir en las tareas diarias de la entidad para prevenir actividades delictivas y aprobaciones legales para infringir los protocolos, normas y estatutos. No sólo será obligación del personal de salud del cumplimiento de las normativas, sino que también debe ser practicada por los representantes legales de la organización (López, 2017).

2.3. Definición de términos básicos

- **Desempeño laboral:** es la calidad del trabajo o servicio que realiza un personal de salud en una organización o entidad (Diccionario Enciclopédico Universal, 2019).
- **Gestión del talento humano:** modo y forma de contratar al personal de salud de acuerdo a la normatividad vigente (Diccionario Enciclopédico Universal, 2019).
- **Microred de salud.** Es un órgano técnico desconcentrado de una Unidad Ejecutora de Salud o Red de Servicios de Salud, responsable de gestión y organización de la prestación de servicios de salud del primer nivel de atención (Ministerio de Salud, 2019).
- **Personal de salud:** Ser humano que está involucrado en las actividades del sector salud que involucra a enfermeros, técnicos en enfermería, médicos, odontólogos, químicos farmacéuticos, psicólogos, obstetras, biólogos, entre otros (Ministerio de Salud, 2019).

2.4. Formulación de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.

Ho: No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.

2.5. Operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022						
VARIABLES	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente de recolección de datos
Gestión del talento humano	Es una serie de procesos que una organización realiza, para dotar de recurso humano a una organización o un puesto de trabajo (Chiavenato, 2009).	Es la selección del personal que realiza una entidad para dotar de talento humano y que es a través de la forma de admisión, las capacidades y las compensaciones.	Admisión	- Reclutamiento (difusión) - Selección (calificación) - Inducción	Del 1 al 9	Cuestionario de gestión del talento humano
			Capacidades	- Conocimiento - Habilidad - Actitud	Del 10 al 18	
			Compensación	- Remuneración - Motivación - Planes de carrera	Del 19 al 27	
Desempeño laboral	Es un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización a través de diversas cualidades, habilidades y capacidades que puede cumplir en su área de trabajo (Guevara, 2016).	Es el rendimiento del personal de una organización. Como la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas	Planificación	- Aprovechamiento de recursos	1	Cuestionario de desempeño laboral, según R.M N° 626-2008/MINSA
			Responsabilidad	- Objetivos trazados - Funciones encomendadas	2	
			Iniciativa	- Logro de objetivos institucionales - Aportes institucionales	3	
			Oportunidad	- Plazo y cumplimiento del trabajo	4	
			Calidad del trabajo	- Aciertos en el trabajo - Errores en el trabajo	5	
			Confiabilidad y discreción	- Utilización de información de la entidad	6	
			Relaciones interpersonales	- Comunicación - Amabilidad - Equilibrio emocional - Preocupación por los compañeros	7	
Cumplimiento de normas	- Frecuencia de cumplimiento de normas	8				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

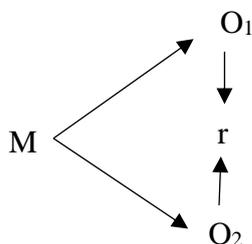
El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básico, porque el aporte fue, solamente a nivel de conocimiento científico (Hernández et al., 2014).

3.2. Método de investigación

El método, que se utilizó en la presente investigación fue el hipotético deductivo debido a que se planteó hipótesis para corroborar evidencia a favor o en contra (Lorenzano, 2010).

3.3. Diseño de investigación.

El diseño que se empleó fue del descriptivo correlacional (Supo, 2014).



M: muestra (trabajadores de la Micro Red Virgen del Carmen)

O₁: variable gestión del talento humano

r: coeficiente de relación entre las dos variables.

O₂: variable desempeño laboral.

3.4. Población, muestra y muestreo

La población estuvo construida por el personal de salud de la Microred virgen del Carmen que fueron: 2 médicos, 15 enfermeros, 7 obstetras, 2 odontólogos, 1

químico farmacéutico, 1 biólogo, 2 técnicos en laboratorio, 1 técnico en farmacia y 24 técnicos en enfermería.

N = 55

La muestra estuvo constituida por el integro de la población por ser una población accesible y manejable por el investigador.

n = 55

El muestreo fue no probabilístico a juicio y voluntario, debido que se tuvo en cuenta la participación voluntaria de los participantes en la investigación (Hernández et al., 2014).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta. Y los instrumentos que se utilizaron fueron 2, para la recolección de datos de la variable gestión del talento humano se utilizó un cuestionario de gestión del talento humano y para la variable desempeño laboral se empleó el cuestionario de desempeño laboral.

El cuestionario de gestión del talento humano fue adaptado de Condezo (2019) y Torres (2020) quedando constituido por 27 ítems y dividido en tres dimensiones. La primera dimensión que es admisión del personal que está conformado por 9 ítems y abarca desde el ítem 1 al 9, la segunda dimensión que es capacidades del personal que está constituido por 9 ítems y abarca desde el ítem 10 al 18, y la tercera dimensión que es la compensación del personal que está constituida por 9 preguntas y que abarca del ítem 19 al 27. Así mismo, cada ítem de la escala tiene una puntuación de 1 a 5: donde 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). El puntaje global de la escala se realizó a través de baremos y este indicó la gestión del talento humano, cuando el puntaje es de 21 a 59 (Mala), de 60 a 98 (Regular) y de 99 a 135 (Buena). Del mismo modo para cada dimensión cuando el puntaje es de 9 a 21 (Mala), de 22 a 33 (Regular) y de 34 a 45 (Buena).

El cuestionario de desempeño laboral, instrumento del Ministerio de Salud (2008) fue adaptado para el personal de salud tanto profesional y técnico, consta de 8 ítems y de ocho dimensiones que son: ítem uno a la dimensión planificación, ítem dos a la dimensión responsabilidad, ítem tres a la dimensión iniciativa, ítem cuatro a la dimensión oportunidad, ítem cinco a la dimensión calidad de trabajo, ítem seis a la dimensión confiabilidad y discreción, ítem siete a la dimensión relaciones interpersonales, y ítem ocho a la dimensión cumplimiento de normas. Así mismo, cada ítem del instrumento tiene niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Cuando se va a evaluar el puntaje global los niveles valorativos se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente).

Dichos instrumentos, se entregó a cinco jueces (Asenjo, Ortiz, Oblitas, Agip y Tapia) para su validación, para el cuestionario de gestión del talento humano alcanzó una validez de 0,98, y el cuestionario de desempeño laboral alcanzó una validez de 0,97 con la V de Aiken respectivamente. Concerniente a la confiabilidad se aplicó una prueba piloto en la Microred Patrona de Chota, y se realizó la medición con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 28, donde el cuestionario de gestión del talento humano tuvo un resultado de 0,85 y el cuestionario de desempeño laboral de 0,79 de consistencia con el alfa de Cronbach.

3.6. Técnicas e instrumentos de procesamiento y análisis de datos.

Una vez aplicados los cuestionarios, los datos inconsistentes que existieron fueron depurados para después ordenarlo y codificarlo en el paquete estadístico SPSS v 28. Estos datos se procesaron utilizando la estadística descriptiva, para luego ser presentado en tablas de frecuencias relativas y absolutas. La interpretación y análisis relacional entre variables se realizó mediante una prueba de normalidad con la finalidad de verificar el cumplimiento de supuestos y de este modo poder aplicar la

prueba estadística indicada para el estudio, así mismo, se tuvo la consideración de una relación estadísticamente significativa entre variables cuando el p-valor es $< 0,05$.

3.7. Ética investigativa

Para este rubro se tuvo en consideración que, el proyecto tenga aprobación por el comité de ética de investigación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, así mismo se tuvo en cuenta que los datos de los participantes obtenidos tuvieran confidencialidad, se hizo firmar un consentimiento informado, y se además se tuvo la consideración de los principios bioéticos como la no maleficencia, la justicia y equidad durante todo el proceso de la investigación

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1. Características demográficas del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Características demográficas	n	%
Género		
Masculino	15	28,3
Femenino	38	71,7
Edad (años)		
< de 29	10	18,8
De 30 a 49	34	64,2
De 50 a 59	8	15,1
> de 60	1	1,9
Estado civil		
Soltero	27	50,9
Conviviente	17	32,1
Casado	8	15,1
Viudo	1	1,9
Total	53	100,0

En la tabla 1 se observa que, las características demográficas del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen el 71,7% son del género femenino, la edad que predomina en su mayoría (64,2%) es de 30 a 49 años y el estado civil que predominó es el soltero con un 50,9%.

Tabla 2. Características laborales del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Características laborales	n	%
Profesión		
Técnico en Enfermería	24	45,3
Licenciado en enfermería	15	28,3
Obstetriz	7	13,2
Médico cirujano	2	3,8
Cirujano dentista	2	3,8
Técnico Laboratorio	2	3,8
Microbiología	1	1,9
Condición laboral		
Contratado	26	49,1
Nombrado	19	35,8
SERUMS	6	11,3
Terceros	2	3,8
Tiempo de servicio en la IPRESS		
>de 2 años	38	71,7
De 3 meses a 1 año	9	17,0
De 1 a 2 años	5	9,4
< de 3 meses	1	1,9
Total	53	100,0

En la tabla 2 se aprecia que, las características laborales del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen el 45,3% está constituido por técnico en enfermería, la condición laboral es contratado con un 49,1% y el tiempo de servicio en la IPRESS que labora es mayor de 2 años con el 71,7%.

Tabla 3. *Gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022*

Variable	Categoría		
	Mala	Regular	Bueno
	n(%)	n(%)	n(%)
Gestión del talento humano*	7(13,2)	36(67,9)	10(18,9)
Dimensiones			
- Admisión	9(17,0)	31(58,5)	13(24,5)
- Capacidades	6(11,3)	31(58,5)	16(30,3)
- Compensación	12(22,6)	34(64,2)	7(13,2)

*Puntaje global del instrumento

En la tabla 3 se observa que, la gestión del talento humano en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen es regular con un 67,9%, de igual manera para las dimensiones de admisión, Capacitaciones y Compensación.

Tabla 4. Desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Variable	Categoría				
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
Desempeño laboral*	8(15,1)	39(73,6)	6(11,3)	--	--
Dimensiones					
- Planificación	27(50,9)	9(17,0)	4(7,5)	3(5,7)	10(18,9)
- Responsabilidad	--	25(47,2)	22(41,5)	1(1,9)	5(9,4)
- Iniciativa	20(37,7)	12(22,6)	13(24,5)	2(3,8)	6(11,3)
- Oportunidad	7(13,2)	17(32,1)	27(50,9)	2(3,8)	--
- Calidad de trabajo	5(9,4)	32(60,4)	14(26,4)	1(1,9)	1(1,9)
- Confiabilidad y discreción	13(24,5)	26(49,1)	13(24,5)	1(1,9)	--
- Relaciones interpersonales	29(54,7)	18(34,8)	4(7,5)	2(3,8)	--
- Cumplimiento de normas	16(30,2)	22(41,5)	14(26,4)	1(1,9)	--

*Puntaje global del instrumento

En la tabla 4 se puede notar que, el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen en su mayoría (73,6%) es regular. Sin embargo, en las dimensiones de planificación el 50,9%, iniciativa el 37,7% y relaciones interpersonales el 54,7% muestran que el desempeño laboral es deficiente; en las dimensiones responsabilidad el 47,2%, calidad de trabajo el 60,4%, confiabilidad y discreción el 49,1%, y cumplimiento de normas el 41,5% sobresalió que el desempeño laboral es regular; y en la única dimensión que es oportunidad resultó ser buena con el 50,9%.

4.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov por tener una muestra más de 50; así mismo, prevaleció una significancia de $p < 0,05$ indicando la utilización de la prueba no paramétrica y por ser 2 variables categóricas se utilizó la prueba de chi cuadrado.

Tabla 5. Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microrred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Variables		Desempeño laboral			p-valor
		Deficiente	Regular	Bueno	
		n(%)	n(%)	n(%)	
Gestión del talento humano	Malo	--	5(12,8)	2(33,3)	0,04
	Regular	6(75,0)	29(74,4)	1(16,7)	
	Bueno	2(25,0)	5(12,8)	3(50,0)	
Dimensiones:					
- Admisión	Malo	1(12,5)	6(15,4)	2(33,3)	0,29
	Regular	5(62,5)	25(64,1)	1(16,7)	
	Bueno	2(25,0)	8(20,5)	3(50,0)	
- Capacidades	Malo	--	4(10,3)	2(33,3)	0,02
	Regular	4(50,0)	27(69,2)	1(16,7)	
	Bueno	4(50,0)	8(20,5)	3(5,0)	
- Compensación	Malo	--	9(23,1)	3(50,0)	0,19
	Regular	6(75,0)	26(66,7)	2(33,3)	
	Bueno	2(25,0)	4(10,3)	1(16,7)	
Total		8(100,0)	39(100,0)	6(100,0)	

En la tabla 5 se aprecia que, de 53 trabajadores de salud de la Microrred Virgen del Carmen 29 respondieron que existe una gestión del talento humano regular y un desempeño laboral regular haciendo un 74,4% para ambas variables; del mismo modo para las dimensiones de admisión, capacidades y compensación de la variable gestión

del talento humano donde la mayoría del personal de salud respondieron la existencia de una regular gestión del talento humano y un desempeño laboral regular.

Así mismo, se observa un p-valor de 0,04 para las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral confirmando la hipótesis de investigación planteada. También existe significancia entre la dimensión capacidades de la variable de gestión de talento humano con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen con un p-valor de 0,02.

4.3. Discusión de resultados

En el presente estudio contó con una muestra programada de 55 trabajadores de salud de la Microred Virgen del Carmen, sin embargo fueron enrolados solo a 53.

En la tabla 1 se aprecia que, las características demográficas del personal de salud, en su mayoría fue del género femenino, prevaleció la edad de 30 a 49 años y el estado civil de soltero. Datos que se asemejan a las investigaciones de Herrera (2019) en la que el 67% de la muestra pertenecieron al género femenino. Del mismo modo con el estudio de Molina-Marím, et al. (2016) donde el 71,6% de la muestra de estudio fueron del género femenino, la edad promedio fue de 39 años y el estado civil fue de soltero con un 41,7%. Así mismo, con el estudio de Condezo (2018) en la que la edad que prevaleció en su investigación fue de 30 a 39 años.

Resultados que también guardan relación por lo mencionado por el Ministerio de Salud, (2006) en la que la Organización Panamericana de la Salud en América Latina realizó un estudio en 13 países en la que resultó que el 70% de personal que conforma el sector salud está constituido por el género femenino, del mismo modo sucede en Perú en donde la fuerza laboral está conformado por el 65% del género femenino.

Así mismo es fundamental resaltar que los datos encontrados se relacionan con los estudios de Herrera (2019) en Ecuador y Molina-Marím, et al. (2016) en Colombia porque son países que limitan con el Perú, además porque el segundo lugar del tipo de profesión que prevaleció en este estudio fue de licenciado en enfermería y que Proaño

(2019) en su artículo refiere que “América Latina y el Caribe la mayoría de los empleos en salud hoy son ocupados por mujeres: el 57% de los doctores son mujeres y 9 de cada 10 profesionales de enfermería también”. Datos que es rescatable por la equidad de género y la no discriminación al género femenino al momento de elegir estudiar alguna rama de la medicina, también se esté debiendo porque hoy en día la protección a la mujer está bien plasmada y clara con diversas normas que el Estado proporciona a este género.

Si bien es cierto que en este estudio prevaleció la edad de 30 a 49 años esto porque en la actualidad la pirámide poblacional el porcentaje mayoritario está entre las edades de 30 a 40 años; así mismo, porque la población donde se realizó el estudio pertenece a la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca entidad que fue creada hace 5 años por lo que el personal de salud que labora son en su mayoría las mismas ya que no existe la reincorporación de personal nuevo.

En la tabla 2, las características laborales del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen en su mayoría está constituido por personal técnico en enfermería, la condición laboral que prevaleció es el contratado, y el tiempo de servicio en la IPRESS es más de 2 años. Datos que se asemejan al estudio de Molina-Marím, et al. (2016) donde el contrato del personal fue a corto plazo. Sin embargo, estos datos se contradicen con el estudio de Condezo (2018) donde el tipo de contrato del personal de salud fue el nombrado y el tipo de personal de salud que sobresalió fue de licenciado en enfermería con un 28,3 datos que pueden darse porque el estudio de investigación de Condezo fue realizado antes de la pandemia COVID-19.

Por otro lado, estos datos reflejan debido a que la Microred Virgen del Carmen 7 de las 16 IPRESS solo tienen personal técnico en enfermería lo que no se ajusta con la norma técnica N° 021-MINSA / DGSP-V.02 en donde plasma que las IPRESS de categoría I-1 según el Ministerio de Salud (2006) como mínimo debe contar con personal de salud de técnico en enfermería capacitado y licenciado en enfermería o licenciado en obstetricia; lo que hace que exista un mayor número de técnicos en enfermería en el estudio realizado. Por otro lado, el porcentaje mayoritario de contratados es porque el último proceso de nombramientos que se realizó fue en el año

2018 y dichas actividades fue dado la nómina del personal a nombrarse cuando la red de salud Bambamarca no era Unidad Ejecutora y dependía de Chota, por tal razón también que el mayor porcentaje de personal que labora es más de 2 años.

En la tabla 3 sobre gestión del talento humano sobresalió la respuesta de regular, del mismo modo para las 3 dimensiones de admisión, capacidades y compensación. Estos resultados guardan concordancia con las investigaciones de Condezo (2018) en la que la gestión del talento humano fue regular con el 66,4%. De igual forma con el estudio de Núñez (2020) en donde la gestión del talento humano fue regular con el 89,0%. De la misma manera con las investigaciones de Toledo (2018) e Infante (2021) en la que los resultados de gestión del talento humano fueron regulares.

Estos resultados encontrados guardan relación con los estudios de los autores antes mencionado debido a que las investigaciones fueron realizadas en IPRESS del MINSA de Perú y conociendo que el sistema del MINSA funciona y aplica para todas las entidades, teniendo en cuenta que el estudio se realizó en la Microred Virgen del Carmen que está administrada bajo las normas del MINSA.

En otro aspecto, estos datos puedan deberse a que en el Perú el 72,8% de directores y subdirectores que dirige una entidad sus edades son más de 45 años (Ministerio de Salud, 2018), lo cual estarían teniendo prácticas contemporáneas como una selección inapropiada de personal, favoritismos políticos para la admisión del personal de salud a un puesto de trabajo y distribución del personal de salud a un cargo sin contar con el perfil necesario.

Para mejorar la situación de gestión de Recursos Humanos el Perú aprobó el Documento Técnico: "Lineamientos de política de Recursos Humanos en salud 2018-2030" en la que establece 5 metas prioritarias la primera fortalecer la rectoría en el campo de los recursos humanos en salud; la segunda disponer de recursos humanos en salud suficientes, disminuyendo la inequidad a nivel nacional; la tercera fortalecer las competencias profesionales para responder a las demandas de la población; la cuarta incrementar las condiciones laborales según aspectos del trabajo decente del personal

de salud; y la quinta lograr el rendimiento laboral eficiente de los recursos humanos (Ministerio de Salud, 2018).

Situación que se desea complementar con el marco normativo de la ley 30057 Ley del servicio civil que tiene como finalidad “que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran” (Congreso de la República, 2013). Sin embargo, se ve poco o nada el avance del gran esfuerzo que realiza el Estado por mejorar la situación de la gestión del talento humano ya que en la actualidad los directivos son nombrados por amistad o recomendaciones políticas situación que transgrede la normatividad de la Ley del servicio civil donde especifica solo el 5% de personal para cargos de confianza. Por otro lado, estos resultados se ven reflejados debido a que, en el sector, para el ingreso de un personal nuevo no se realiza la inducción necesaria, se brindan débiles capacitaciones y no se realizan evaluaciones ni monitoreos para ver el desempeño laboral; y así mismo, no se realizan los exámenes médicos ocupacionales según puesto de riesgo tal como lo especifica la normativa. Todo esto estaría generando una regular gestión del talento humano en la Microred Virgen el Carmen.

En la tabla 4 se observa que el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen es regular con un 73,6%; de igual forma para las dimensiones de responsabilidad, calidad de trabajo confiabilidad y discreción, y cumplimiento de normas; en cambio para la dimensión de planificación y relaciones interpersonales el desempeño laboral fue deficiente; y únicamente para la dimensión oportunidad fue bueno. Resultados que se guardan relación con el estudio de Condezo (2018) en la que el desempeño laboral fue regular con el 70,8%. Del mismo modo con la investigación de Toledo (2018) que las competencias laborales fue medio con el 62,5%. Infante (2021) también en su estudio halló que el desempeño laboral del personal de salud fue regular.

Datos que difieren del estudio de Herrera (2019) en la que el desempeño laboral fue bueno con un 83,3%. También no guarda relación con el estudio de Núñez (2020) en la que el desempeño laboral fue alto. Del mismo modo con el estudio de Pino-Loza,

et al. (2020) en donde el 43% de servidores refirieron que su desempeño laboral se ajusta con bastante frecuencia a las políticas de la entidad.

Viendo que el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen es regular, situación que puede deberse a factores diversos como una falta de planificación para realizar las actividades encomendadas, desmotivación, relaciones interpersonales inapropiadas lo que hace que no exista una coordinación laboral adecuada reflejándose en una un desempeño laboral regular.

Así mismo esto también puede deberse a las desigualdades en las remuneraciones entre trabajadores del mismo gremio tal es el caso que un personal de salud con contrato bajo el régimen laboral 276 es más remunerado que uno con la 1057, pese a que las funciones y actividades son iguales.

En la tabla 5, se aprecia que la mayoría de muestra enrolada responde que existe una regular gestión del talento humano y un regular desempeño laboral; respecto a la significancia resultó tener un p-valor de 0,04 lo que indica que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral. Datos que son iguales a los estudios de investigación de Hu, et al. (2021) en la resaltaron que el compromiso laboral y la personalidad proactiva se asocian con el desempeño laboral en enfermeras. De igual forma con el trabajo de Molina-Marím, et al. (2016) que concluyó que la idoneidad o buena gestión del talento humano se asocia al desempeño laboral. Del mismo modo con el estudio de Condezo (2018) en la que encontró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un p valor de 0,00. También el estudio de Rojas y Vilchez (2018) concluyó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral guardan una relación significativa de 0,00. En este mismo rubro los estudios de Núñez (2020), Toledo (2018) e Infante (2021) en la que la gestión del talento humano se relaciona significativamente al desempeño laboral.

Sin embargo, estos resultados se contradicen con la investigación de Herrera (2019) donde la gestión de talento humano no influye en el desempeño de los servidores

Diversos autores como Apolo-Pérez et al. (2021) refiere que “El modelo de gestión estratégica aporta sustancialmente al mejoramiento de los procesos, así como también al logro de los objetivos institucionales que busca el mejoramiento del servicio permanentemente” (pág. 38). En el mismo camino Fajardo, et al. (2020) refiere que “El talento humano constituye un recurso esencial en las instituciones de salud; por ello su adecuada gestión es clave para el óptimo desempeño y logro de metas en el sistema de salud” (pág. 107).

En este sentido una adecuada gestión del talento humano permite un buen desempeño laboral, lo que muestra este estudio es que existe una regular gestión del talento humano que está relacionada a un regular desempeño laboral hechos que demuestran en la última evaluación de indicadores realizado por microredes donde la Microred Virgen del Carmen no llega a los porcentajes óptimos, razón que se pueda deber a la falta de socialización, capacitación, evaluación y monitoreo del que viene dirigiendo la entidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- Las características demográficas sobresalientes del personal de salud de la Microred Virgen son: mayoritariamente de género femenino, la edad de 30 a 49 años y el estado civil soltero; y respecto a las características laborales, destacan en su mayoría: personal técnico en enfermería, condición laboral de contratado y el tiempo de servicio que labora el personal de salud en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de salud es más de 2 años.
- La gestión del talento humano se identifica como regular con un 67,9 %, tal como lo expresan los resultados para las dimensiones de admisión con un 58,5 %, capacidades con un 58,5% y compensación con un 64,2 %.
- El estudio concluye que el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen es regular con un 73,6 %, tal como lo establecen los resultados para las dimensiones de responsabilidad con un 47,2 %, calidad en el trabajo con un 60,4 %, confiabilidad y discreción con un 48,1%, y cumplimiento de normas con un 41,5%. Sin embargo, para las dimensiones planificación con un 50,9 %, iniciativa 37,7 %, y relaciones interpersonales con un 54,7% resultó ser deficiente; siendo para la dimensión oportunidad un resultado de bueno con un 50,9 %.
- Finalmente, luego de aplicado el presente estudio se concluye que la gestión del talento humano está relacionada al desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen con una significancia de p valor de 0,04.

5.2. Sugerencias

- A los directivos de la Unidad Ejecutora de Salud Hualgayoc Bambamarca y la Microred Virgen del Carmen realizar la selección del talento humano de acuerdo a las características y perfil del puesto de trabajo.
- A los responsables del área de recursos humanos de la entidad empleadora realizar inducción y exámenes pre ocupacionales al talento humano, cuando se adjudique una plaza, previo a la ubicación en el puesto de trabajo y exista así un mejor desempeño laboral.
- A la parte directiva de la Microred Virgen del Carmen empoderar al personal de salud a través de capacitaciones en: gestión del cambio, liderazgo, uso de herramientas digitales, efectiva comunicación en equipos de trabajo y gestión del tiempo.
- Al talento humano de la Microred Virgen del Carmen, realizar su desempeño laboral en equipo y coordinadamente para el cumplimiento de metas en el ámbito institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abril, F. M. (2018). *Diseños de procesos de gestión del talento humano* (MEGAGRAF (ed.); Primera). [https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros 2019/diseprocgesttthh.pdf](https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%2019/diseprocgesttthh.pdf)
- Apolo-Pérez, K., Álvarez-Gavilanes, J., & Vicuña-Matute, W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(12), 38-66. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/419/568>
- Armas, O. Y. M., Llanos, E. M., & Traverso, H. P. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales* (Primera). <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para la virtualización de concursos públicos del D.L. 1057* (Primera). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1304970/Guia_Virtualizacion_Concursos_CAS_2020.pdf
- Carreño, V. M. (2016). *Calidad de vida laboral*. <http://calidaddevidalaboralbloguni.blogspot.com/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (S. A. D. C. . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Tercera). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Condezo, Z. N. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red la Oroya – Yauli- Junín – 2018* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS DE LA SALUD-CONDEZO ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República. (2013). *Ley 30057: Ley del servicio civil*. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley del Servicio Civil LALEY.pdf>
- Diccionario Enciclopédico Universal. (2019). *Afectividad* (Grupo distribuidor latinoamericano SAS (ed.); 2019.^a ed.).
- Etienne, S. (2020). *Responsabilidad en el trabajo. Valores y compromisos*. <https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>

- Gamboa, J. P. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral* (S. A. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (ed.); Primera). <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Guevara, S. P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua* (Primera). [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469 MKT.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469_MKT.pdf)
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta).
- Herrera, V. J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito* [Universidad Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Front Psychol*, 12(5). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>
- Infante, Mi. J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Simón Bolívar, Cajamarca, 2021*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Jiménez, R. L., & Hernández, O. S. (2018). *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas*.
- López, C. D. (2017). *Cumplimiento normativo*. <https://economipedia.com/definiciones/cumplimiento-normativo.html>
- Lorenzano, J. C. (2010). Concepción estructural del conocimiento científico, metodología de los programas investigativos y criterios para formular políticas de investigación. *Electroneurobiología*, 18(1), 3-254. http://electroneubio.secyt.gov.ar/Lorenzano_Estructura_conocimiento_cientifico.pdf
- ManpowerGroup. (2021). *Encuesta de escasez de talento humano*. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/33c17005-aa00-4682-856e->

2db4a65f2174/Infografia_Escasez_de_talento_2021_final_compressed.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-33c17005-aa00-4682-

Ministerio de Salud. (2006a). *Categorías de Establecimientos del Sector Salud* (MINSA (ed.); Segunda). https://socienee.com/wp-content/uploads/n_nacionales/nn24.pdf

Ministerio de Salud. (2006b). *Las mujeres constituyen el 70% de la fuerza laboral del sector Salud en América Latina*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/41237-las-mujeres-constituyen-el-70-de-la-fuerza-laboral-del-sector-salud-en-america-latina>

Ministerio de Salud. (2008). *Directiva Administrativa N° 142-MINSA/0GGRH-VI "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"* (Primera, p. 17).

http://reddesaludabancay.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/rm_626_2008_minsa_directiva.pdf

Ministerio de Salud. (2011). *Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad* (Primera (ed.)).

<http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/DT-PROTOCOLOS-MINSA.pdf>

Ministerio de Salud. (2017). *Norma técnica de salud para el control de crecimiento y desarrollo de la niña y niño menor de cinco años* (Ministerio de Salud del Perú (ed.); Primera).

Ministerio de Salud. (2018). *Documento Técnico: «Lineamientos de política de Recursos Humanos en salud 2018-2030»*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N__1357-2018-MINSA.PDF

Ministerio de Salud. (2019). *Documento Técnico: Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021* (MINSA (ed.); Primera). <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>

Ministerio de Salud. (2021). *Programa presupuestal 0001* (Primera). https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/ppr/prog_presupuestal/articulados/0001_nutricional.pdf

Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M.,

- Goenaga-Jiménez, E., & Arboleda-Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30), 108-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Núñez, D. C. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/Núñez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020, America Latina y el Caribe* (OIT (ed.); Primera). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Peña, R. M. (2020). *Relevancia de las relaciones interpersonales en la salud organizacional* [Universidad Nacional de Educación a Distancia]. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Mpena/PENA_RAMOS_Marta_Tesis.pdf
- Pino-Loza, E., Granja-Pino, A., & Niño-Arguelles, Y. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista científica dominio de las ciencias*, 7(4), 23-34. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Proaño, C. A. (2019). *Mujeres en el sector salud, ¿la balanza se inclina a su favor?* <https://blogs.iadb.org/salud/es/mujeres-en-salud/>
- Reyes, P. A. (2007). *Etapas generales de la admisión del personal*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n4/m7.html>
- Rojas, R. R., & Vilchez, P. S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –Lima, enero 2018* [Universidad Nobert Winer]. <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO - Vilchez Paz%2C Stefany Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, D., & Romero, G. E. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 6(1), 5. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>
- Silvestre, O. L. (2019). *Gestión 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/bitstream/handle/123456789/2470/Silvestre>

- Orihuela%2C Luis Simeón.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supo, C. J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación Para las Ciencias de la Salud* (Createspace Independent Pub (ed.); Segunda).
- Toledo, C. E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Internacional de La Rioja. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Valdivia, T. M. (2018). *La capacitación en la gestión del talento humano* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO_DE_INVESTIGACIÓN_Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Valenzuela-Rodríguez, G. (2019). Corrupción en el sistema sanitario peruano. *Rev Soc Peru Med Interna*, 32(4), 127-128. <http://51.79.48.69/index.php/spmi/article/view/490/539>
- Vallejo, C. L. (2016). *Gestión del talento humano* (Primera). [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Waterhouse Coopers. (2019). *Los principales problemas que se presentan en el área de recursos humanos de una empresa*. <https://manager.cl/blogs/cuales-son-los-principales-problemas-que-se-presentan-en-el-area-de-recursos-humanos-de-una-empresa/>

Anexos

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Adaptado de Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020)

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario forma parte del estudio de investigación titulado: " **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022**". La información brindada es de carácter reservada y confidencial ya que las respuestas y resultados serán utilizados solo para fines de la investigación, y que solo le demorará unos 15 minutos. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder con la sinceridad, marcando con un aspa (X) en el recuadro que corresponda de acuerdo a su respuesta que más se acerca su modo de pensar.

Profesión o función que ejerce:

Edad: 18-29 años (), 30-49 años (), 50-59 años (), 60 a más ()

Estado Civil: Casado/a () Soltero/a () Conviviente () Viudo/a () Divorciado/a ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () SERUMS () Tercero ()

Tiempo de Experiencia en el EE. SS. Que trabaja actualmente: <3 meses (), 3 meses a 1 año (), 1 año a 2 años (), más de 2 años ()

Preguntas	Nuca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Admisión de personal					
1. El personal que labora en los establecimiento de salud es seleccionado por la oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución y el perfil profesional.					
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada y siguiendo los procedimientos legales y normativos pertinentes.					
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales					
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña					
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.					
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son seleccionados por sus méritos e integridad profesional y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					

7. La documentación solicitada al personal nuevo es la adecuada					
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa oportunamente al personal ingresante (inducción general)					
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).					
Capacidades del personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
10. Las capacitaciones del personal se realizan según las necesidades del trabajador					
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)					
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o aplicación de conocimientos recibidos en las capacitaciones					
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador					
14. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento					
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones y mejora continua.					
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional					
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
Compensación de personal					
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de los superiores					
20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador					
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.					
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada					
23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.					
24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada					
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones					
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.					
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

(Ministerio de Salud – 2008)

Instrucciones: A continuación, se le presente una serie de factores únicos en relación a su desempeño laboral que realiza en su establecimiento de salud, por lo que deberá marcar con un aspa (X) el recuadro pequeño en blanco, según el nivel valorativo que se asemeje a su desempeño laboral.

FACTORES ÚNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
1. Ante su Planificación . ¿Cómo califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?	Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos <input type="checkbox"/>	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/>
2. Ante su Responsabilidad . ¿Cómo califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas?	Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Soy muy responsable en las funciones encomendada. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>
3. Ante su iniciativa . ¿Cómo califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión?	Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes <input type="checkbox"/>
4. Ante su oportunidad . ¿Cómo califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados?	No todos los trabajos los cumplo en tiempo establecido <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado <input type="checkbox"/>	Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupó todo mi tiempo <input type="checkbox"/>	No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido <input type="checkbox"/>
5. Ante su calidad del trabajo . ¿Cómo califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado?	Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores <input type="checkbox"/>	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores, que los aciertos en mi trabajo que realizo <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurro en errores apreciables. <input type="checkbox"/>
6. Ante su confiabilidad y discreción . ¿Cómo califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva?	Se usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros <input type="checkbox"/>	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial <input type="checkbox"/>	Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario <input type="checkbox"/>	No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias <input type="checkbox"/>	Indiscreto nada confiable <input type="checkbox"/>
7. Ante sus relaciones interpersonales . ¿Cómo califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo?	Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto <input type="checkbox"/>	Mantengo equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente manifiesto buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia <input type="checkbox"/>	Generalmente no muestro preocupación ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo <input type="checkbox"/>	Habitualmente soy descortés en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos <input type="checkbox"/>
8. Ante su cumplimiento de las normas . ¿Cómo califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directivas, normas técnicas y otros)?	Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución <input type="checkbox"/>	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución <input type="checkbox"/>	Casi siempre cumplo con las normas de la institución <input type="checkbox"/>	A veces no muestro respeto a las normas de la institución <input type="checkbox"/>	No cumplo con las normas <input type="checkbox"/>

ANEXO 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022									
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ factores	Indicadores/ cualidades	Ítems	Fuente de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022	Hi: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022. Ho: No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022.	Gestión del talento humano	Admisión	- Reclutamiento (difusión) - Selección (calificación) - Inducción	Del 1 al 9	Cuestionario de gestión del talento humano	Enfoque cuantitativa, tipo descriptiva de corte transversal, nivel relacional	N=56 n=56
				Capacidades	- Conocimiento - Habilidad - Actitud	Del 10 al 18			
				Compensación	- Remuneración - Motivación - Planes de carrera	Del 19 al 27			
	Objetivos específicos 1. Caracterizar demográficamente al personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022 2. Identificar la gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022 3. Conocer el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022 4. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022		Desempeño laboral	Planificación	- Aprovechamiento de recursos	1	Cuestionario del desempeño laboral, según R.M N° 626-2008/MINSA		
				Responsabilidad	- Objetivos trazados - Funciones encomendadas	2			
				Iniciativa	- Logro de objetivos institucionales - Aportes institucionales	3			
				Oportunidad	- Plazo y cumplimiento del trabajo	4			
				Calidad de trabajo	- Aciertos en el trabajo - Errores en el trabajo	5			
				Confiabilidad y discreción	- Utilización de información de la entidad	6			
				Relaciones interpersonales	- Comunicación - Amabilidad - Equilibrio emocional - Preocupación por los compañeros	7			
Cumplimiento de normas	- Frecuencia de cumplimiento de normas	8							

ANEXO 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr (a), Jv. Srta. Le estoy invitando a participar en un estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes aspectos.

Título del estudio: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Nombre del investigador principal: VASQUEZ IDROGO EYNER.

Declaración del investigador: Eh concluido el programa de segunda especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, eh diseñado este estudio, en coordinación con la universidad. El presente documento tiene como fin brindarle toda la información necesaria para que pueda decidir si participar o no en este estudio. Aprecio que lea con cuidado este documento. Usted puede preguntar acerca del objetivo de este estudio, de los procedimientos y los riesgos potenciales y beneficios. Una vez que todas tus dudas fueron aclaradas, puede decidir voluntariamente si participar o no del estudio.

Finalidad del estudio: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes, estrés y riesgos: El estudio no presenta riesgos, el único estrés e incomodidad es que pueden ocasionar algunas de las preguntas. Sin embargo, recuerde que toda la información se mantendrá anónima y en confidencialidad. Así mismo no incluye la toma de muestras sanguíneas y no trae consigo ningún otro riesgo adicional

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo el investigador conocerá. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Contacto con la Universidad y comité de ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI ubicada en la Av. Panamericana Norte N° 555, Moche, Trujillo, La Libertad.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a EYNER VÁSQUEZ IDROGO autor del estudio (teléfono móvil N° 990525024) o al correo electrónico: eyner0924@hotmail.com

Otra información: Si usted decide participar en este estudio, no tendrá que realizar ningún tipo de pago. Recuerde que toda la información será codificada y guardada de manera confidencial. Si se publica los resultados de este estudio, no se usarán nombres ni datos que puedan identificarla.

Si acepta participar, lo realiza en forma voluntaria, luego de haber leído y entendido el contenido de este documento. En señal de ello, firme este documento en el lugar que corresponde.

<hr/>	<hr/>
Participante: Nombre y Apellidos (Letra imprenta)	Firma

<p style="text-align: center;"><u>EYNER VÁSQUEZ IDROGO</u> Investigador:</p>	<hr/>
	Firma

Fecha: Bambamarca, |__||__|/|__||__|/|__||__|

ANEXO 4:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

a. Presentación

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que habiendo concluido los estudios del programa de segunda especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, requiero realizar la validación de instrumentos por jueces, siendo uno de los pasos primordiales para desarrollar un estudio de investigación, por lo que, solicito su colaboración para dicho fin.

b. Datos generales

Título del Proyecto: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Autor del Proyecto: Eyner Vásquez Idrogo

Formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, 2021?

Objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Objetivos específicos:

- Caracterizar demográficamente y laboralmente al personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022
- Identificar la gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022
- Conocer el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022
- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano; el cual fue adoptado de dos autores Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Admisión del personal											
1. El personal que labora en los establecimiento de salud es seleccionado por la oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución y el perfil profesional.											
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada y siguiendo los procedimientos legales y normativos pertinentes.											
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales											
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña											
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.											
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son seleccionados por sus méritos e integridad profesional y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo											
7. La documentación solicitada al personal nuevo es la adecuada											
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa oportunamente al personal ingresante (inducción general)											
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).											

Capacidades del personal											
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador											
11. Las capacitaciones del personal se realizan según las necesidades del trabajador											
12. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)											
13. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o aplicación de conocimientos recibidos en las capacitaciones											
14. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador											
15. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento											
16. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones y mejora continua.											
17. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico											
18. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional											
19. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.											
Compensación de personal											
20. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de los superiores											
21. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador											
22. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.											
23. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada											

24. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.											
25. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada											
26. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones											
27. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.											
28. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.											
29. El personal que labora en los establecimiento de salud es seleccionado por la oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución y el perfil profesional.											

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** :
- **Institución laboral** :
- **Profesión/Grado Académico** :
- **Área de desempeño** :
- **Número de contacto** :

d. Veredicto de aplicabilidad

.....
.....
.....

LUGAR Y FECHA:

.....,de del 2021

.....

FIRMA DEL JUEZ

DNI:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

a. Presentación

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que habiendo concluido los estudios del programa de segunda especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, requiero realizar la validación de instrumentos por jueces, siendo uno de los pasos primordiales para desarrollar un estudio de investigación, por lo que, solicito su colaboración para dicho fin.

b. Datos generales

Título del Proyecto: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Autor del Proyecto: Eyner Vásquez Idrogo

Formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022?

Objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Objetivos específicos:

- Caracterizar demográficamente y laboralmente al personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022
- Identificar la gestión del talento humano del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022
- Conocer el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Virgen del Carmen, Hualgayoc 2022

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración ítems tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 ítems, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 ítem), responsabilidad (1 ítem), iniciativa (1 ítem), oportunidad (1 ítem), calidad de trabajo (1 ítem), confiabilidad y discreción (1 ítem), relaciones interpersonales (1 ítem) y cumplimiento de normas (1 ítem). Donde cada ítem cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Ítems					Criterios de validación *						Modificación/ opinión																					
					Adecuación		Suficiencia		Pertinencia			Relevancia		Claridad																		
					Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	Si	No																	
Planificación																																
1. Ante su Planificación: ¿Cómo califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados?																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/></td> <td>Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/></td> <td>Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/></td> <td>En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/></td> <td>Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>					I	II	III	IV	V	Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/>																		
I	II	III	IV	V																												
Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/>																												
Responsabilidad																																
2. Ante su Responsabilidad: ¿Cómo califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas?																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/></td> <td>Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/></td> <td>Soy muy responsable en las funciones encomendada. Muestro compromiso <input type="checkbox"/></td> <td>Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/></td> <td>Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>					I	II	III	IV	V	Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Soy muy responsable en las funciones encomendada. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>																		
I	II	III	IV	V																												
Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Soy muy responsable en las funciones encomendada. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>																												

Iniciativa																			
3. Ante su iniciativa: ¿Cómo califica el grado de la adecuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión?																			
I Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño		II Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales		III Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales		IV Carezco de iniciativa, necesito ordenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales		V Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalias existentes											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											
Oportunidad																			
4. Ante su oportunidad: ¿Cómo califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados?																			
I No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido		II Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado		III Cumpla con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada		IV Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo		V No cumpla con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											
Calidad del trabajo																			
5. Ante su calidad del trabajo: ¿Cómo califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado?																			
I Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores		II Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.		III La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos		IV Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo		V Frecuentemente incurro en errores apreciables.											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											
Confiabilidad y discreción																			
6. Ante su confiabilidad y discreción: ¿Cómo califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva?																			
I Se usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros		II En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial		III Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario		IV No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias		V Indiscreto nada confiable											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											
Relaciones interpersonales																			

7. Ante sus relaciones interpersonales: ¿Cómo califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo?																	
I Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto <input type="checkbox"/>	II Mantengo equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="checkbox"/>	III Ocasionalmente manifiesto buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia <input type="checkbox"/>	IV Generalmente no muestro preocupación ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo <input type="checkbox"/>	V Habitualmente soy descortés en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos <input type="checkbox"/>													
Cumplimiento de las normas																	
8. Ante su cumplimiento de las normas: ¿Cómo califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directivas, normas técnicas y otros)?																	
I Siempre cumpla con las normas generales y específicas de la institución <input type="checkbox"/>	II Cumpla con las normas generales y específicas de la institución <input type="checkbox"/>	III Casi siempre cumpla con las normas de la institución <input type="checkbox"/>	IV A veces no muestro respeto a las normas de la institución <input type="checkbox"/>	V No cumpla con las normas <input type="checkbox"/>													

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** :
- **Institución laboral** :
- **Profesión/Grado Académico** :
- **Área de desempeño** :
- **Número de contacto** :

d. Veredicto de aplicabilidad

.....
.....
.....

LUGAR Y FECHA:

.....,de del 2021

.....

FIRMA DEL JUEZ

DNI:

Puntuación y firma de los jueces

Juez 1

Instrumento: *Cuestionario de gestión del talento humano*; el cual fue adoptado de dos autores Condezo|ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Admisión del personal											
1. El personal que labora en los establecimientos de salud es seleccionado por oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución.	1		1		1		1		1		Podría adicionarse: y el perfil profesional
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	1		1		1		1		1		Los y siguiendo Los procedimientos, legales, y normativos pertinentes
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales	1		1		1		1		1		
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1		1		1		1		1		
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.	1		1		1		1		1		
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	1		1		1		1		1		Los comités que evalúan la admisión del personal son seleccionados por sus méritos e integridad profesional y conocen.....
7. La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados	1		1		1		1		1		... es la adecuada
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)	1		1		1		1		1		efectúa oportunamente al ...
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	1		1		1		1		1		
Capacidades del personal											
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1		1		1		1		1		realizan
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	1		1		1		1		1)
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1		1		1		1		1		aplicación
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador	1		1		1		1		1		
14. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	1		1		1		1		1		
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1		1		1		1		1		... y mejora continua
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	1		1		1		1		1		
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	1		1		1		1		1		
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1		1		1		1		1		
Compensación del personal											
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad	1		1		1		1		1		... los superiores
20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador	1		1		1		1		1		
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1		1		1		1		1		
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada	1		1		1		1		1		

23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	1		1		1		1		1	
24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada	1		1		1		1		1	
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	1		1		1		1		1	
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	1		1		1		1		1	
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	1		1		1		1		1	

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

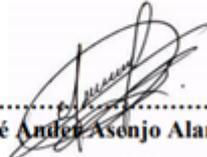
- **Apellidos y Nombres** : Asenjo Alarcón José Ander
- **Institución laboral** : UNACH
- **Profesión/Grado Académico** : Licenciado en Enfermería/Doctor en Salud
- **Área de desempeño** : Docente / Administrativo
- **Número de contacto** : 976000291

d. Veredicto de aplicabilidad

Mejorar la redacción de los ítems que se indican, se sugiere reemplazar o complementar algunos de ellos, verificar que el puntaje global y por dimensiones corresponda a la valoración que se realiza por cada ítem, así mismo puede que existan ítems inversos, en tal caso la puntuación es diferente. Con los cambios y verificaciones realizadas el instrumento es aplicable.

LUGAR Y FECHA:

Chota, 12 de febrero del 2022



Dr. José Ander Asenjo Alarcón
 DNI: 43514843

Instrumento: *Cuestionario de desempeño laboral*; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración ítems tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 ítems, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 ítem), responsabilidad (1 ítem), iniciativa (1 ítem), oportunidad (1 ítem), calidad de trabajo (1 ítem), confiabilidad y discreción (1 ítem), relaciones interpersonales (1 ítem) y cumplimiento de normas (1 ítem). Donde cada ítem cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión															
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad																	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No																
Planificación																										
1. Ante su Planificación: Que , califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio</td> <td>Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.</td> <td>Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados</td> <td>En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos.</td> <td>Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos.	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos.	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Responsabilidad																										
2. Ante su Responsabilidad: que , califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso</td> <td>Cumplo con responsabilidades encomendadas</td> <td>Soy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso</td> <td>Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas</td> <td>Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Cumplo con responsabilidades encomendadas	Soy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Cumplo con responsabilidades encomendadas	Soy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Iniciativa																										
3. Ante su iniciativa: que , califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aporto con iniciativa. Logrado los objetivos en la labor que desempeño</td> <td>Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales</td> <td>Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales</td> <td>Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales</td> <td>Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	Aporto con iniciativa. Logrado los objetivos en la labor que desempeño	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales	Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
Aporto con iniciativa. Logrado los objetivos en la labor que desempeño	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales	Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Oportunidad																										
4. Ante su oportunidad: que , califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No todos los trabajos se cumplen en tiempo establecido</td> <td>Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado</td> <td>Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada</td> <td>Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante excepto todo mi tiempo.</td> <td>No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	No todos los trabajos se cumplen en tiempo establecido	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante excepto todo mi tiempo.	No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
No todos los trabajos se cumplen en tiempo establecido	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante excepto todo mi tiempo.	No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Calidad del trabajo																										
5. Ante su calidad del trabajo: que , califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente como errores</td> <td>Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.</td> <td>La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos.</td> <td>Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo</td> <td>Frecuentemente incuro en errores apreciables.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente como errores	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo	Frecuentemente incuro en errores apreciables.	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente como errores	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo	Frecuentemente incuro en errores apreciables.																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Confiabilidad y discreción																										
6. Ante su confiabilidad y discreción: que , califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, su nivel de valoración es:																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros</td> <td>En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</td> <td>Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario</td> <td>No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias</td> <td>Indiscreto nada confiable</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V	Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario	No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable	<input type="checkbox"/>				
I	II	III	IV	V																						
Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario	No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Cómo reserva: debe ser solo uso (borrar, palabra adecuado), de lo contrario antes de la valoración ya está direccionando la ruta.																										

										En las respuestas "Se" debe ser con tilde: "Sé"		
Relaciones interpersonales												
7. Ante sus relaciones interpersonales: que , califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo, su nivel valorativo es												
I Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, seriedad y respeto	II Mantengo equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	III Ocasionalmente mantengo buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia	IV Generalmente no muestro preocupaciones ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo	V Habitualmente soy despectivo en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos	1		1		1		1	Cómo equipo:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
Cumplimiento de las normas												
8. Ante su cumplimiento de las normas: que califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directas, normas técnicas y otros), su nivel valorativo es :												
I Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución	II Cumplo con las normas generales y específicas de la institución	III Casi siempre cumplo con las normas de la institución	IV A veces no muestro respeto a las normas de la institución	V No cumplo con las normas	1		1		1		1	Cómo): el debe reemplazarse por: su Directas o directivas?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

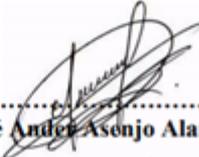
- **Apellidos y Nombres** : Asenjo Alarcón José Ander
- **Institución laboral** : UNACH
- **Profesión/Grado Académico** : Licenciado en Enfermería/Doctor en Salud
- **Área de desempeño** : Docente / Administrativo
- **Número de contacto** : 976000291

d. Veredicto de aplicabilidad

Se sugiere eliminar los primeros términos en cada ítem: Ante su oportunidad y dejarlo directo con: Cómo califica. Mejorar la redacción de los ítems editar las respuestas. Con los cambios y verificaciones realizadas el instrumento puede ser aplicable.

LUGAR Y FECHA:

Chota, 12 de febrero del 2022



Dr. José Ander Asenjo Alarcón
 DNI: 43514843

Juez 2

Instrumento: *Cuestionario de gestión del talento humano*; el cual fue adoptado de dos autores Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Admisión del personal											
1. El personal que labora en los establecimiento de salud es seleccionado por oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución.	1		1		1		1		1		
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	1		1		1		1			0	
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales	1		1		1		1		1		
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1		1		1		1		1		
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.	1		1		1		1		1		
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	1		1		1		1		1		
7. La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados	1		1		1		1		1		
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)	1		1		1		1		1		
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	1		1		1		1		1		

Capacidades del personal											
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1		1		1		1		1		
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema	1		1		1		1		1		
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1		1		1		1		1		
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador	1		1		1		1		1		
14. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	1		1		1		1		1		
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1		1		1		1		1		
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	1		1		1		1		1		
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	1		1		1		1		1		
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1		1		1		1		1		
Compensación del personal											
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad	1		1		1		1		1		
20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador	1		1		1		1		1		
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1		1		1		1		1		
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada	1		1		1		1		1		
23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	1		1		1		1		1		

24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada	1		1		1		1		1	
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	1		1		1		1		1	
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	1		1		1		1		1	
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	1		1		1		1		1	

* 1 = Sí, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Agustín Tapia Barboza
- **Institución laboral** : MIDIS – Pensión 65
- **Profesión/Grado Académico** : Mcs. Gestión en los Servicios de la Salud
- **Área de desempeño** : Jefe departamental de Pensión 65 -
Cajamarca
- **Número de contacto** : 969913355

d. Veredicto de aplicabilidad

El instrumento es adecuado, para su aplicación |

LUGAR Y FECHA:

Cajamarca, 14 de febrero del 2022



.....
FIRMA DEL JUEZ

DNI: 41298084

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración items tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 items, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 ítem), responsabilidad (1 ítem), iniciativa (1 ítem), oportunidad (1 ítem), calidad de trabajo (1 ítem), confiabilidad y discreción (1 ítem), relaciones interpersonales (1 ítem) y cumplimiento de normas (1 ítem). Donde cada ítem cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación											
1. Ante su Planificación. Que, califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados, su nivel valorativo es:											
I Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	II Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	III Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	IV En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	V Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos. <input type="checkbox"/>	1				1		
Responsabilidad											
2. Ante su Responsabilidad: que, califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, su nivel valorativo es:											
I Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	II Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	III Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	IV Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	V Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>	1				1		
Iniciativa											
3. Ante su iniciativa: que, califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, su nivel valorativo es:											
I Aporto con iniciativas. Logro los objetivos en la labor que desempeño <input type="checkbox"/>	II Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	III Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	IV Carezco de iniciativa, serecho órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	V Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes <input type="checkbox"/>	1				1		
Oportunidad											
4. Ante su oportunidad: que, califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, su nivel valorativo es:											
I No todos los trabajos los cumplo en tiempo establecido <input type="checkbox"/>	II Entrego los trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado <input type="checkbox"/>	III Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada <input type="checkbox"/>	IV Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo. <input type="checkbox"/>	V No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido <input type="checkbox"/>	0	1			1		1
Calidad del trabajo											
5. Ante su calidad del trabajo: que, califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, su nivel valorativo es:											
I Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores <input type="checkbox"/>	II Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/>	III La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos <input type="checkbox"/>	IV Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo <input type="checkbox"/>	V Frecuentemente incurro en errores apreciables. <input type="checkbox"/>	1				1		1
Confiabilidad y discreción											
6. Ante su confiabilidad y discreción: que, califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, su nivel de valoración es:											
I Se usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los computadores <input type="checkbox"/>	II En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los computadores de trabajo como confidencial <input type="checkbox"/>	III Se diferenciar la información pero solo comunico lo necesario <input type="checkbox"/>	IV No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias <input type="checkbox"/>	V Indiscreto nada confiable <input type="checkbox"/>	1				1		1

Relaciones interpersonales					
7. Ante sus relaciones interpersonales: que, califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo, su nivel valorativo es:					
I	II	III	IV	V	
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, seriedad y respeto	Muestra equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Ocasionalmente manifiesto buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia	Generalmente no manifiesto preocupaciones ni colaboraciones por las interrelaciones de los compañeros de trabajo	Habitualmente soy desconfiado en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 1 1 1 1
Cumplimiento de las normas					
8. Ante su cumplimiento de las normas: que, califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directas, normas técnicas y otros), su nivel valorativo es:					
I	II	III	IV	V	
Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Casi siempre cumplo con las normas de la institución	A veces no manifiesto respeto a las normas de la institución	No cumplo con las normas	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 1 1 1 1

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Agustín Tapia Barboza
- **Institución laboral** : MIDIS – Pensión 65
- **Profesión/Grado Académico** : Mcs. Gestión en los Servicios de la Salud
- **Área de desempeño** : Jefe departamental de Pensión 65
- **Número de contacto** : 969913355

d. Veredicto de aplicabilidad

.....

LUGAR Y FECHA:

Cajamarca, 14 de febrero del 2022

.....
 FIRMA DEL JUEZ

DNI: 41298084

Juez 3

Instrumento: *Cuestionario de gestión del talento humano*; el cual fue adoptado de dos autores Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión	
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Admisión del personal												
1. El personal que labora en los establecimientos de salud es seleccionado por LA oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución.	1		1		1		1				0	Necesidad de RECURSO HUMANO
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada. (.....)	1		1		1		1		1			Sería bueno considerar que implica el término adecuado
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales (...)	1		1		1		1		1			En algunas ocasiones incluye EVALUACION DE CV
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1		1		1		1		1			
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.	1		1		1		1		1			
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son LOS adecuados y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	1		1		1		1		1			
7. La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados	1		1		1		1		1			
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)	1		1		1		1		1			Quizá podría utilizar INDUCCION
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	1		1		1		1		1			=
Capacidades del personal												
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1		1		1		1		1			
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema	1		1		1		1		1			
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1		1		1		1		1			
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador	1		1		1		1		1			
14. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	1		1				0		1		0	El desempeño es lo que se desea medir con el TOTAL DE LA ESCALA, ayudaría mucho especificar este punto
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1		1		1		1		1			
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	1		1		1		1		1			
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	1		1		1		1		1			
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1		1		1		1		1			
Compensación del personal												
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad	1		1		1		1		1			

20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador	1		1		1		1		1	
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1		1		1		1		1	
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada	1		1		1		1		1	
23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	1		1		1		1		1	
24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada	1		1		1		1		1	
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	1		1		1		1		1	
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	1		1		1		1		0	Será una forma de compensar al personal?
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	1		1		1		1		1	

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Oblitas Gonzales Anibal
- **Institución laboral** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- **Profesión/Grado Académico** : Enfermería/Mcs. Gestión en los Servicios de la Salud
- **Área de desempeño** : Docencia Universitaria
- **Número de contacto** : 945777948

d. Veredicto de aplicabilidad

Aplicable. Se podría mejorar si se toma en cuenta las consideraciones y sugerencias realizadas.


Mg. Anibal Oblitas Gonzales
Docente EPE - UNACH

LUGAR Y FECHA:

Chota 15 de febrero del 2022

.....
FIRMA DEL JUEZ

DNI: 945777948

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración items tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 items, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 item), responsabilidad (1 item), iniciativa (1 item), oportunidad (1 item), calidad de trabajo (1 item), confiabilidad y discreción (1 item), relaciones interpersonales (1 item) y cumplimiento de normas (1 item). Donde cada item cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Items	Criterios de validación *										Modificación/ opinión	
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Planificación												
1. Ante su Planificación. Que, califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados, su nivel valorativo es:												
I Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio. <input type="checkbox"/>	II Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	III Es muy difícil planificar las actividades de mi área. No racionalizo los recursos asignados. <input type="checkbox"/>	IV En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	V Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1	
Responsabilidad												
2. Ante su Responsabilidad: que, califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, su nivel valorativo es:												
I Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="checkbox"/>	II Cumple con responsabilidades las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	III Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso. <input type="checkbox"/>	IV Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	V Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1	
Iniciativa												
3. Ante su iniciativa: que, califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, su nivel valorativo es:												
I Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño. <input type="checkbox"/>	II Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	III Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	IV Carezco de iniciativa, necesito ordenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	V Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1	
Oportunidad												
4. Ante su oportunidad: que, califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, su nivel valorativo es:												
I No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	II Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="checkbox"/>	III Cumplido con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada. <input type="checkbox"/>	IV Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo. <input type="checkbox"/>	V No cumpla con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1	
Calidad del trabajo												
5. Ante su calidad del trabajo: que, califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, su nivel valorativo es:												
I Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores. <input type="checkbox"/>	II Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/>	III La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos. <input type="checkbox"/>	IV Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo. <input type="checkbox"/>	V Frecuentemente incurrir en errores apreciables. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1	
Confiabilidad y discreción												
6. Ante su confiabilidad y discreción: que, califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, su nivel de valoración es:												
I Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros. <input type="checkbox"/>	II En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="checkbox"/>	III Se difiere la información pero solo cuando lo necesario. <input type="checkbox"/>	IV No se difiere la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias. <input type="checkbox"/>	V Indiscreto nada confiable. <input type="checkbox"/>	1		1		1		0	

Relaciones interpersonales															
7. Ante sus relaciones interpersonales: que, califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo, su nivel valorativo es:															
I	II	III	IV	V											
Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, seriedad y respeto	Mantengo equilibrio emocional y buenas modales en todo momento	Ocasionalmente mantengo buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestro preocupación por las necesidades de los compañeros de trabajo	Habitualmente soy discreto en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos		1									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											
Cumplimiento de las normas															
8. Ante su cumplimiento de las normas: que, califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directas, normas técnicas y otros), su nivel valorativo es:															
I	II	III	IV	V											
Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Casi siempre cumplo con las normas de la institución	A veces no muestro respeto a las normas de la institución	No cumplo con las normas		1									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Oblitas Gonzales Anibal
- **Institución laboral** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- **Profesión/Grado Académico** : Enfermería/Mcs. Gestión en los Servicios de la Salud
- **Área de desempeño** : Docencia Universitaria
- **Número de contacto** : 945777948

d. Veredicto de aplicabilidad

Aplicable. Se podría mejorar si se toma en cuenta las consideraciones y sugerencias realizadas.


Mg. Anibal Oblitas Gonzales
Docente EPE - UNACH

LUGAR Y FECHA:

Chota 15 de febrero del 2022

.....
FIRMA DEL JUEZ

DNI: 945777948

JUEZ 4

Instrumento: *Cuestionario de gestión del talento humano*; el cual fue adoptado de dos autores Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano en Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Admisión del personal											
1. El personal que labora en los establecimiento de salud es seleccionado por oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución.	1		1		1		1		1		
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada.	1			0	1		1		1		atraer personal calificado para qué?
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales	1		1		1		1		1		
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1		1		1		1		1		
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.	1		1		1		1		1		
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	1		1		1		1		1		
7. La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados	1		1		1		1		1		
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)	1		1		1		1		1		
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	1		1		1		1		1		

Capacidades del personal											
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1		1		1		1		1		
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema	1		1		1		1		1		
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1		1		1		1		1		
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador	1		1		1		1		1		
14. la evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	1		1		1		1		1		
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1		1		1		1		1		
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	1		1		1		1		1		
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	1		1		1		1		1		
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1		1		1		1		1		
Compensación del personal											
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad		0	1		1		1		1		Por su buen desempeño personal
20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador	1		1		1		1		1		
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1		1		1		1		1		
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada	1		1		1		1		1		
23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	1		1		1		1		1		

24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada	1		1		1		1		1	
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	1		1		1		1		1	
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	1		1		1		1		1	
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	1		1		1		1		1	

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Herrera Ortiz, José Uberli
- **Institución laboral** : UNACH
- **Profesión/Grado Académico** : Mg. SALUD PÚBLICA
- **Área de desempeño** : Docente
- **Número de contacto** : 976003080

d. Veredicto de aplicabilidad

El instrumento es adecuado, hay que levantar la observaciones o sugerencias realizadas



Mg. José Uberli Herrera Ortiz
LIC. EN GERENCIA
C.E.P. 70953

LUGAR Y FECHA:

Chota, 17 de febrero del 2022

.....
FIRMA DEL JUEZ
DNI: 44849823

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración ítems tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 ítems, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 ítem), responsabilidad (1 ítem), iniciativa (1 ítem), oportunidad (1 ítem), calidad de trabajo (1 ítem), confiabilidad y discreción (1 ítem), relaciones interpersonales (1 ítem) y cumplimiento de normas (1 ítem). Donde cada ítem cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión																								
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad																										
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No																									
Planificación																																			
1. Ante su Planificación. Que, califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados, su nivel valorativo es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/></td> <td>Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/></td> <td>Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/></td> <td>En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/></td> <td>Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V								Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/>	1		1		1		1
I	II	III	IV	V																															
Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados <input type="checkbox"/>	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos <input type="checkbox"/>	1		1		1		1																								
Responsabilidad																																			
2. Ante su Responsabilidad: que, califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, su nivel valorativo es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/></td> <td>Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/></td> <td>Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso <input type="checkbox"/></td> <td>Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/></td> <td>Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V								Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1
I	II	III	IV	V																															
Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Cumplo con responsabilidades las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>	1		1		1		1																								
Iniciativa																																			
3. Ante su iniciativa: que, califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, su nivel valorativo es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño <input type="checkbox"/></td> <td>Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/></td> <td>Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales <input type="checkbox"/></td> <td>Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales <input type="checkbox"/></td> <td>Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes <input type="checkbox"/></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V								Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes <input type="checkbox"/>	1		1		1		1
I	II	III	IV	V																															
Aporto con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeño <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, siguiendo formas para actualizar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Carezco de iniciativa, necesito órdenes para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes <input type="checkbox"/>	1		1		1		1																								
Oportunidad																																			
4. Ante su oportunidad: que, califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, su nivel valorativo es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido <input type="checkbox"/></td> <td>Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado <input type="checkbox"/></td> <td>Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada <input type="checkbox"/></td> <td>Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo. <input type="checkbox"/></td> <td>No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido <input type="checkbox"/></td> <td>0</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V								No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado <input type="checkbox"/>	Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo. <input type="checkbox"/>	No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido <input type="checkbox"/>	0		1		1		1
I	II	III	IV	V																															
No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado <input type="checkbox"/>	Cumplo con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada <input type="checkbox"/>	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo. <input type="checkbox"/>	No cumplo con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido <input type="checkbox"/>	0		1		1		1																								
<p>I: No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido.</p> <p>V: No cumplo con los plazos fijados</p> <p>Esta raro esto, revise</p>																																			
Calidad del trabajo																																			
5. Ante su calidad del trabajo: que, califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, su nivel valorativo es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores <input type="checkbox"/></td> <td>Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/></td> <td>La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos <input type="checkbox"/></td> <td>Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo <input type="checkbox"/></td> <td>Frecuentemente incurro en errores apreciables. <input type="checkbox"/></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>												I	II	III	IV	V								Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores <input type="checkbox"/>	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurro en errores apreciables. <input type="checkbox"/>	1		1		1		0
I	II	III	IV	V																															
Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores <input type="checkbox"/>	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurro en errores apreciables. <input type="checkbox"/>	1		1		1		0																								
Confiabilidad y discreción																																			
6. Ante su confiabilidad y discreción: que, califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, su nivel de valoración es:																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>																																			

I	II	III	IV	V														
Se usará la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Se diferenciar la información pero solo comunique lo necesario	No se diferenciar la información que puedo proporcionar, de modo que con esto indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable														
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Relaciones interpersonales																		
7. Ante sus relaciones interpersonales: que, califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo, su nivel valorativo es:																		
I	II	III	IV	V														
Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, seriedad y respeto	Mantengo equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Ocasionalmente manifiesto buen trato con terceros pero mis acciones no tiene mayor trascendencia	Generalmente no muestro preocupación ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo	Habitualmente soy descortés en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos	1													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Cumplimiento de las normas																		
8. Ante su cumplimiento de las normas: que, califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directas, normas técnicas y otros), su nivel valorativo es:																		
I	II	III	IV	V														
Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Casi siempre cumplo con las normas de la institución	A veces no muestro respeto a las normas de la institución.	No cumplo con las normas	1													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : Herrera Ortiz, José Uberli
- **Institución laboral** : UNACH
- **Profesión/Grado Académico** : Mg. SALUD PÚBLICA
- **Área de desempeño** : Docente
- **Número de contacto** : 976003080

d. Veredicto de aplicabilidad

.....


 Mg. José Uberli Herrera Ortiz
 LIC. EN PSICOLOGÍA
 C.E.P. 70958

LUGAR Y FECHA:

Chota, 17 de febrero del 2022

.....
 FIRMA DEL JUEZ

DNI: 44849823

JUEZ 5

Instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano; el cual fue adoptado de dos autores Condezo ZN (2019) y Torres PC (2020). Constituido por 27 ítems, distribuidos en 3 dimensiones de la siguiente manera: Admisión del personal (9 ítems), Capacidades del personal (9 ítems), y Compensación del personal (9 ítems); donde cada probable respuesta a cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta 1 (Nunca), 2 Casi Nunca, 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), y 5 (Siempre); así mismo, el puntaje general de la escala se convierte en gestión del talento humano Mala, Regular y Buena, y de este mismo modo para cada dimensión.

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Admisión del personal											
1. El personal que labora en los establecimientos de salud es seleccionado por oficina de recursos humanos de acuerdo a la necesidad de la institución.	1		1		1		1		1		
2. La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	1		1		1		1		1		
3. Se realiza la selección de personal a través de pruebas de conocimiento adecuadas y entrevistas imparciales	1		1		1		1		1		
4. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1		1		1		1		1		
5. La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria.	1		1		1		1		1		
6. Los comités que evalúan la admisión del personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	1		1		1		1		1		
7. La documentación solicitada al personal nuevo son los adecuados	1		1		1		1		1		
8. La charla sobre la misión, visión y políticas de la entidad se efectúa al personal ingresante (inducción general)	1		1		1		1		1		
9. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica).	1		1		1		1		1		

Capacidades del personal											
10. Las capacitaciones del personal se realiza según las necesidades del trabajador	1		1		1		1		1		
11. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema	1		1		1		1		1		
12. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1		1		1		1		1		
13. La evaluación se realiza por personal capacitado, con un criterio motivador para el trabajador	1		1		1		1		1		
14. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	1		1		1		1		1		
15. los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1		1		1		1		1		
16. Posees habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	1		1		1		1		1		
17. Posees habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	1		1		1		1		1		
18. Posees habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1		1		1		1		1		
Compensación del personal											
19. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad	1		1		1		1		1		
20. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador	1		1		1		1		1		
21. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1		1		1		1		1		
22. Existe en la institución empleadora una política remunerativa adecuada	1		1		1		1		1		
23. Se ejecuta los planes o líneas de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales.	1		1		1		1		1		

24. Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada	1		1		1		1		1	
25. Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones	1		1		1		1		1	
26. El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud.	1		1		1		1		1	
27. Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes, conocimiento de normas y seguridad en el trabajo.	1		1		1		1		1	

* 1 = Si, 0 = No

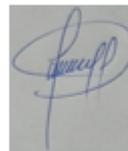
- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : PÉREZ AGIP JOSÉ WILDER
- **Institución laboral** : DISA CUTERVO
- **Profesión/Grado Académico** : ENFERMERO/ MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
- **Área de desempeño** : DIRECCION DE SALUD DE LAS PERSONAS
- **Número de contacto** : 965001511

d. Veredicto de aplicabilidad

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta todos los criterios de validación estipulados para el presente permitiendo recoger la información real y precisa respecto la variable de estudio.



LUGAR Y FECHA:

Cutervo, 12 de febrero del 2022

.....
Mg. JOSÉ WILDER PÉREZ AGIP
DNI: 27438026

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral; el cual fue elaborado por el Ministerio de Salud (2008) para este estudio se tuvo consideración items tanto para profesionales de la salud y técnicos que consta de 8 items, distribuidos en 8 dimensiones de la siguiente manera: planificación (1 ítem), responsabilidad (1 ítem), iniciativa (1 ítem), oportunidad (1 ítem), calidad de trabajo (1 ítem), confiabilidad y discreción (1 ítem), relaciones interpersonales (1 ítem) y cumplimiento de normas (1 ítem). Donde cada ítem cuenta con niveles valorativos que van del I (Deficiente), II (Regular), III (Bueno), IV (Muy Bueno) y V (Excelente). Para realizar el valor final el puntaje se invierte donde el V equivale a 1, IV equivale a 2, III equivale a 3, II equivale a 4 y I equivale a 5; de este modo se convierte en desempeño laboral del personal de salud, cuando el puntaje es de 8 a 14 (Deficiente), de 15 a 21 (Regular), de 22 a 28 (Bueno), de 29 a 34 (Muy Bueno) y de 35 a 40 (Excelente) y de este modo para cada dimensión

DIMENSIONES/ Ítems	Criterios de validación *										Modificación/ opinión															
	Adecuación		Suficiencia		Pertinencia		Relevancia		Claridad																	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No																
Planificación																										
1. Ante su Planificación. Que, califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio</td> <td>Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.</td> <td>Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados</td> <td>En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos</td> <td>Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos	<input type="checkbox"/>	1		1				1								
I	II	III	IV	V																						
Buena planificación. Aprovecho los recursos con criterio	Excelente nivel de planificación de mis actividades. Máximo provecho de los recursos.	Es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionalizo los recursos asignados	En general tengo inconvenientes para planificar las actividades de mi área. Puedo aprovechar mejor los recursos	Planifico con facilidad las actividades. Aprovecho satisfactoriamente los recursos																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Responsabilidad																										
2. Ante su Responsabilidad: que, califica el compromiso que asume usted, a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso</td> <td>Cumpla con responsabilidades las encomendadas</td> <td>Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso</td> <td>Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas</td> <td>Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Cumpla con responsabilidades las encomendadas	Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.	<input type="checkbox"/>	1		1				1								
I	II	III	IV	V																						
Fallo en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Cumpla con responsabilidades las encomendadas	Soy muy responsable en las funciones encomendadas. Muestro compromiso	Ocasionalmente asumo las funciones encomendadas	Tengo excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realizo. Facilidad para asumir funciones.																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Iniciativa																										
3. Ante su iniciativa: que, califica el grado de la adecuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Apego con iniciativa. Logrando los objetivos en la labor que desempeño</td> <td>Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales</td> <td>Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales</td> <td>Carezco de iniciativa, necesito para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales</td> <td>Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	Apego con iniciativa. Logrando los objetivos en la labor que desempeño	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales	Carezco de iniciativa, necesito para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes	<input type="checkbox"/>	0		1				1								
I	II	III	IV	V																						
Apego con iniciativa. Logrando los objetivos en la labor que desempeño	Con frecuencia realizo aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Me apego a la rutina establecida, a veces logro los objetivos institucionales	Carezco de iniciativa, necesito para comenzar acciones y lograr los objetivos institucionales	Por lo general me apego a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Oportunidad																										
4. Ante su oportunidad: que, califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido</td> <td>Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado</td> <td>Cumpla con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada</td> <td>Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo</td> <td>No cumpla con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumpla con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo	No cumpla con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido	<input type="checkbox"/>	1		1				1								
I	II	III	IV	V																						
No todos los trabajos los cumpla en tiempo establecido	Entrego los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	Cumpla con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha indicada	Entrego los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupo todo mi tiempo	No cumpla con los plazos fijados. Siempre veo tiempo perdido																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Calidad del trabajo																										
5. Ante su calidad del trabajo: que, califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado, su nivel valorativo es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores</td> <td>Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.</td> <td>La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos</td> <td>Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo</td> <td>Frecuentemente incurro en errores apreciables.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo	Frecuentemente incurro en errores apreciables.	<input type="checkbox"/>	1		1				1								
I	II	III	IV	V																						
Realizo excelentes trabajos. Excepcionalmente cometo errores	Generalmente realizo buenos trabajos con un mínimo de errores.	La calidad de trabajo que realizo es solo promedio algunas veces cometo errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en mi trabajo que realizo	Frecuentemente incurro en errores apreciables.																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Confiabilidad y discreción																										
6. Ante su confiabilidad y discreción: que, califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva, su nivel de valoración es:																										
<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros</td> <td>En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</td> <td>Se difiere la información pero solo comento lo necesario</td> <td>No se difiere la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias</td> <td>Indiscreto nada confiable</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	I	II	III	IV	V	Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Se difiere la información pero solo comento lo necesario	No se difiere la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable	<input type="checkbox"/>	1		1				1								
I	II	III	IV	V																						
Se usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y los compañeros	En general soy prudente y guardo la información que poseo de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Se difiere la información pero solo comento lo necesario	No se difiere la información que puedo proporcionar, de modo que cometo indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable																						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						

Relaciones interpersonales										
7. Ante sus relaciones interpersonales: que, califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo, su nivel valorativo es										
I	II	III	IV	V						
Muestro amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	Mantengo equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Ocasionalmente manifiesto buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia	Generalmente no muestro preocupaciones ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo	Habitualmente soy descortés en el trato, ocasiono algunas quejas y conflictos	1		1		1	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Cumplimiento de las normas										
8. Ante su cumplimiento de las normas: que, califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, protocolos, directas, normas técnicas y otros), su nivel valorativo es:										
I	II	III	IV	V						
Siempre cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución	Casi siempre cumplo con las normas de la institución	A veces no muestro respeto a las normas de la institución	No cumplo con las normas	1		1			0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

* 1 = Si, 0 = No

- **Adecuación:** El ítem es adecuado para la población a la que se dirige.
- **Suficiencia:** El ítem es suficiente para la dimensión de la variable en estudio.
- **Pertinencia:** El ítem pertenece a la dimensión de la variable en estudio.
- **Relevancia:** El ítem contribuye significativamente para medir la dimensión de la variable de estudio.
- **Claridad:** El ítem es entendible y comprensible por la población a la que se dirige.

c. Datos del juez

- **Apellidos y Nombres** : PÉREZ AGIP JOSÉ WILDER
- **Institución laboral** : DISA CUTERVO
- **Profesión/Grado Académico** : ENFERMERO/Mg. EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
- **Área de desempeño** : DIRECCIÓN DE DESP
- **Número de contacto** : 975001511

d. Veredicto de aplicabilidad

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta todos los criterios de validación estipulados para el presente permitiendo recoger la información real y precisa respecto la variable de estudio.



LUGAR Y FECHA:

Cutervo, 12 de febrero del 2022

.....
Mg. JOSÉ WILDER PEREZ AGIP

DNI: 27438026

Puntuación de la validación de instrumentos por jueces expertos del cuestionario gestión del talento humano

Ítems	Adecuación							Suficiencia							Pertinencia							Relevancia							Calidad						
	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V
Ítem1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80
Ítem2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	0	1	4	0.80	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	0	1	1	1	4	0.80
Ítem3	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem4	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem6	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem9	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80
Ítem15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem18	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem19	1	1	1	0	0	3	0.60	1	1	1	1	0	4	0.80	1	1	1	1	0	4	0.80	1	1	1	1	0	4	0.80	1	1	1	1	0	4	0.80
Ítem20	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem21	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem22	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem23	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem24	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem25	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem26	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80
Ítem27	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
TOTAL V	0.98							0.99							0.99							0.99							0.96						

Puntuación de la validación de instrumentos por jueces expertos del cuestionario desempeño laboral

	Adecuación							Suficiencia							Pertinencia							Relvancia							Calidad						
	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V
Ítem1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem3	1	1	1	1	0	4	0.80	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem4	1	0	1	0	1	3	0.60	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	0	1	4	0.80
Ítem6	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	0	3	0.60
							0.93						1.00							1.00							1.00							0.93	
TOTAL V	0.97																																		

ANEXO 5:

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

A. Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,853	27

ÍTEMS	Estadísticas de elemento		
	Media	Desviación estándar	N
ITEM1	3,20	0,919	10
ITEM2	1,90	0,738	10
ITEM3	2,80	0,789	10
ITEM4	3,20	0,789	10
ITEM5	2,30	0,823	10
ITEM6	3,30	0,823	10
ITEM7	2,10	0,738	10
ITEM8	3,30	0,823	10
TEM9	3,70	0,949	10
ITEM10	2,00	0,816	10
ITEM11	3,20	0,789	10
TEM12	3,20	0,789	10
TEM13	2,50	0,972	10
ITEM14	3,60	0,843	10
ITEM15	3,20	0,789	10
ITEM16	3,10	0,738	10
ITEM17	3,00	0,816	10
ITEM18	3,30	0,823	10
ITEM19	2,80	0,789	10
ITEM20	3,30	0,949	10
ITEM21	3,20	0,789	10
ITEM22	3,20	0,789	10
ITEM23	3,20	0,919	10
ITEM24	2,80	0,789	10
ITEM25	3,30	0,949	10
ITEM26	2,50	0,972	10
ITEM27	2,80	0,789	10

B. Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	8

ÍTEMS	Estadísticas de elemento		
	Media	Desviación estándar	N
ITEM1	2,90	0,738	10
ITEM2	2,60	0,699	10
ITEM3	2,50	0,850	10
ITEM4	2,40	0,699	10
ITEM5	2,60	0,699	10
ITEM6	2,50	0,972	10
ITEM7	2,90	0,876	10
ITEM8	2,70	0,675	10

ANEXO 6:

REPORTE DE TURNITIN

Tesis: Vásquez Idrogo

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	5%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	2%
3	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Internet Source	1%
5	www.scielo.org.pe Internet Source	1%
6	1library.co Internet Source	<1%
7	www.slideshare.net Internet Source	<1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	<1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	<1%

10	repositorio.unfv.edu.pe Internet Source	<1 %
11	www.minproteccionsocial.gov.co Internet Source	<1 %
12	informatica.upla.edu.pe Internet Source	<1 %
13	repositorio.unsch.edu.pe Internet Source	<1 %
14	robertobarreralobos.wixsite.com Internet Source	<1 %
15	repositorio.untrm.edu.pe Internet Source	<1 %
16	"UNIVERSIDAD, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. Pilares para la investigación y el desarrollo sostenible.", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021 Publication	<1 %
17	Karen Lisseth Apolo-Pérez, Juan Edmundo Álvarez-Gavilanes, William Giovanni Vicuña-Matute. "Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala", CIENCIAMATRIA, 2021 Publication	<1 %
18	repositorio.uigv.edu.pe Internet Source	<1 %

19	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1 %
20	spij.minjus.gob.pe Internet Source	<1 %
21	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Student Paper	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On