



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial
de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Lorenzo Anastacio, Lily (orcid.org/0000-0002-8588-5447)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi tesis lo dedico a Dios por iluminar mi personalidad y vida diaria. A mis padres por acompañarme y darme consejos de sabiduría que me hacen ser una mejor persona. A mis hermanos Alejandro y Aníbal que desde el cielo me acompañan en todo momento y marcan el camino a seguir. A mis hijos por existir y ser comprensivos en el tiempo dedicado para mi formación profesional. A mis pacientes por su paciencia, tolerancia y a sus hermosas palabras "usted lo va a lograr".

Agradecimiento

A mis padres: Fermiliano por brindarme la educación, confianza y seguridad en el logro de mis metas y a mi madre Imerina por enseñarme a no rendirme y que todo en la vida se consigue con dedicación y perseverancia.

A mis hijos por su amor y apoyo incondicional.

A mis docentes y tutor por sus enseñanzas y tiempo dedicado para concluir mi tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial.....	19
Tabla 2. Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial según dimensiones	20
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial.....	20
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial según dimensiones	21
Tabla 5. Prueba de normalidad de los puntajes	23
Tabla 6. Relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial.....	24
Tabla 7. Relación significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades y destrezas - aptitud en el personal asistencial.....	24
Tabla 8. Relación significativa entre la capacitación y la dimensión comportamiento y actitud en el personal asistencial.....	25
Tabla 9. Relación significativa entre la capacitación y la dimensión rendimiento laboral en el personal asistencial	26

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño de investigación	14
Figura 2. Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial.....	19
Figura 3. Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial.....	21

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud. Para ello, se ejecutó un estudio de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, tipo básico y diseño no experimental, con una muestra de 75 colaboradores asistenciales del establecimiento de atención primaria en salud a los cuales se les aplicó un cuestionario respecto a la capacitación laboral y otro cuestionario sobre desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que al realizar el análisis estadístico arrojó un valor $p= 0,009$ y un coeficiente de correlación de 0,298, indicado que existe relación directa entre las variables de estudio. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Palabras claves: capacitación laboral, desempeño laboral y atención sanitaria.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between training and job performance in the care staff of a primary health care facility. For this, a study with a quantitative approach, correlational scope, basic type and non-experimental design was carried out, with a sample of 75 care collaborators of the primary health care establishment, to whom a questionnaire was applied regarding job training and another job performance questionnaire. It was obtained as a result that when performing the statistical analysis, a p value = 0,009 and a correlation coefficient of 0,298 were obtained, indicating that there is a direct relationship between the study variables. Concluding that there is a significant relationship between training and job performance in the care staff of a primary health care facility, Lima 2022.

Keywords: job training, job performance and health care.

I. INTRODUCCIÓN

Pazmiño et al. (2020) mencionó actualmente en el mundo laboral, que cada vez más se está valorando al colaborador, brindándole un trato más humanizado, enfocándose en satisfacer sus necesidades profesionales y personales, con la finalidad de incentivar y motivar a mejorar su desempeño laboral. Es así que de acuerdo a un estudio ejecutado a nivel mundial por Talent Works International, menciona que 31% de colaboradores satisfechos y motivados tienden a tener mayor rendimiento y mejor productividad en una organización. Así mismo, de acuerdo al estudio realizado por Small Bizz Genius, indicaron que 63% de colaboradores manifestaron satisfacción laboral gracias al respeto y consideración que les brinda su líder (Melgarejo, 2021).

Por ello, es primordial que cada organización facilite y brinde las herramientas necesarias a sus colaboradores para que puedan desenvolverse plenamente en sus actividades, sintiéndose parte importante de la entidad. Además, toda organización debe priorizar su compromiso con su capital humano, pues a raíz de ello obtendrán una mejor comunicación, alineando sus objetivos y metas, alcanzando el éxito y desarrollo de la organización (Pazmiño et al., 2020).

Una de las herramientas fundamentales es la capacitación laboral, pues permitirá que los colaboradores se mantengan actualizados e informados ante cualquier cambio en el mundo global y laboral. Pues la capacitación es un proceso continuo y forma parte de la rentabilidad de una empresa, debido que crea un incremento de producción y calidad laboral, así mismo motiva a los colaboradores a desarrollar mejor sus labores, además mejora la estabilidad de la entidad y sobre todo ayuda a que el subordinado se encuentre a gusto y fidelizado en la entidad (ESAN Business, 2021).

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) hace énfasis que a raíz del cambio tanto económico, social y tecnológico exige una continua adaptación a los colaboradores, por ello se reconocer que la capacitación es una forma de mejorar las capacidades y habilidades del personal y sobre todo una inversión clave para el desarrollo de una organización.

A nivel internacional, Medina (2021) ejecutó una investigación en Colombia, indicó que 47,8% recibieron capacitaciones asociadas a sus habilidades y conceptos propios de la organización, seguido del 21% quienes indicaron que realizan capacitaciones de integración.

Es así que Díaz (2020) mencionó que la capacitación laboral impacta positivamente en el desempeño de los colaboradores, siendo esencial para el progreso de sus labores y en el contexto sanitario la capacitación llega a tomar gran importancia pues son los profesionales de salud quienes están en constantes cambios, teniendo que adaptarse a diferentes protocolos según nuevos avances y descubrimientos de las ciencias de la salud. Los deficientes recursos y la falta de inversión en capacitación se ha podido notar que como consecuencia de la pandemia generada por la COVID-19, muchos países no contaban con la adecuada capacitación de su personal ante una crisis sanitaria, pues países tales como Perú, México, Colombia y Guyana, tuvieron que iniciar la contratación de personal de salud de forma temporal debido a la falta de capacitación al personal asistencial en temas críticos para superar la crisis (Pérez y Doubova, 2020).

De acuerdo a la Contraloría General de la República el 45% de establecimientos públicos en salud no posee actas de indicadores que permitan monitorear y evaluar el cumplimiento eficiente de su trabajo, lo que desestima la posibilidad de conocer el nivel del servicio de salud ofrecido. A nivel de capital humano, se requieren 11 401 médicos especialistas en el Ministerio de Salud (MINSA) para satisfacer las necesidades de atención en salud, además de los 5000 especialistas médicos que se requieren en EsSalud, dato que grafica la brecha de personal capacitado a nivel institucional (Shack, 2021).

Es así que, en el Perú, persisten grandes déficits en la gestión de los centros de salud del primer nivel de atención, según el MINSA a inicios del 2021 estos presentaron recursos inadecuados, como equipamiento obsoleto, infraestructura deficiente, entre otros, lo cual refleja la urgencia de una integración integral en la mayoría de establecimientos de atención primaria (Comex Perú, 2021). Un hecho y realidad que se considera puede comprometer y perjudicar el desempeño laboral

de los trabajadores, pero más grave aún, podría comprometer la salud de la sociedad que acude a dichos establecimientos (Espinoza et al., 2020).

Por ello, fue necesario plantear la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022? Consecuentemente, las preguntas específicas planteadas para la investigación fueron; 1) ¿Cuál es el nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones?; 2) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones?; 3) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?; 4) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?; 5) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?

El presente estudio, tal como lo menciona Méndez (2020) debe ser debidamente justificado, a raíz de diferentes criterios, siendo la primera la justificación teórica, con la finalidad de aportar conocimiento sólido y actualizado en este caso sobre la capacitación y el desempeño laboral del personal asistencial en establecimientos de salud de primer nivel de atención, lo que podría replicarse en establecimientos de mayor nivel e infraestructura de nuestro sistema de salud. El segundo criterio, se basa en la justificación práctica, el cual influirá en la implementación de políticas públicas orientadas al fortalecimiento y financiamiento para la capacitación continua de los trabajadores de enfermería y personal sanitario en general. Además, permitirá fortalecer las capacidades de la institución, generando profesionales competentes y comprometidos a brindar conocimientos actualizados y efectuar procedimientos de alta calidad. Dentro de la justificación social se colige del presente estudio que, la relevancia social que posee capacitar al personal asistencial en un establecimiento de salud en cualquier país asegura un desarrollo de la ciudadanía, dado que preserva la salud y vida de las personas, bajo esta premisa nació la importancia de efectuar una labor gerencial guiada en el análisis del desempeño laboral que involucra la interacción entre los sujetos que

constituyen el equipo de trabajo y la organización en su conjunto. Por último, se presenta la justificación metodológica, el cual tiene la finalidad de que la investigación aplique instrumentos psicométricos validados y adaptados a la realidad peruana, permitiendo a otras entidades de salud del primer nivel, hacer uso de instrumentos confiables y vigentes, para la evaluación de variables como el desempeño laboral y la capacitación. Adicionalmente, dentro de las buenas prácticas en gestión de talento humano, se contó con una herramienta efectiva de diagnóstico del desempeño de su equipo de trabajo.

Dentro de los objetivos de la investigación se planteó como objetivo general: determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud. Mientras que como objetivos específicos se propuso: 1) Determinar el nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones; 2) Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones; 3) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud; 4) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud; 5) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.

Como hipótesis general del presente estudio se planteó que: existe una relación significativa y directamente proporcional entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud. Mientras que como hipótesis específicas se establecieron las siguientes: 1) Existe una relación significativa entre la capacitación y la dimensión aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud; 2) Existe una relación significativa entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud; 3) Existe una relación significativa entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional sobre investigaciones relacionadas a las variables desempeño laboral y la capacitación en trabajadores, de acuerdo a Dos Santos (2019) quien realizó un estudio incluyendo el desempeño, la retroalimentación y valoraciones de un programa de capacitación de pasantías entre una universidad pública con un centro de salud y un centro hospitalario en EEUU. Los resultados obtenidos refieren que, un 80% de los entrevistados no percibieron que se haya brindado una capacitación adecuada en su medio laboral, lo que afecta directamente al estancamiento del bagaje de conocimientos y manejo de procedimientos médicos a futuro para el ejercicio de su profesión en salud.

Como última investigación cualitativa sobre el desempeño laboral y la capacitación en personal de enfermería, se cita a Santos (2021) cuyo objetivo de investigación radicó en evaluar la experiencia de elaboración e implementación de capacitaciones en enfermeros encargados de área y el desempeño de competencias gerenciales en los servicios de sanidad. Se obtuvo como resultado que, más del 50% de los participantes valoraron como fases más importantes el periodo de organización de la capacitación, la operacionalización y aplicabilidad de acciones. Además, se concluyó que este proceso de elaboración e implementación de capacitación dirigido al personal asistencial permite el desarrollo práctico de competencias gerenciales, perfila el desempeño laboral deseado, y fortalece las capacidades de conocimiento, ejecución, entre otras, de los trabajadores de establecimientos de salud.

Por otra parte, e iniciando con una revisión de artículos donde se emplearon métodos cuantitativos en el proceso de investigación de las variables desempeño y capacitación laboral, se puede citar a Hidayat y Budiatma (2018) que como resultados significativos hallaron que existe una relación significativa entre la educación y desempeño laboral (Rho de Spearman=0,458), al mismo tiempo que, se evidencia relación directa entre la capacitación y el desempeño laboral (rho de Spearman=0,416). Se concluyó que, tanto la educación y la variable capacitación se encuentran significativamente relacionados con el desempeño laboral y, por tanto, tienen un efecto sobre dicha variable.

Al respecto, los autores Park et al. (2018) en su estudio cuantitativo de diseño no experimental, tipo correlacional, tuvieron como propósito determinar la relación entre la supervisión de apoyo, cuidado laboral, capacitación, motivación para aprender y el desempeño laboral. Los hallazgos permitieron identificar que, la supervisión de apoyo se relaciona significativamente con la motivación en los trabajadores (ρ de Spearman=0,450), además, la capacitación laboral tiene efecto sobre la motivación y el desempeño laboral respectivamente (ρ de Spearman=0,750; ρ de Spearman=0,701). Se concluyó que, a pesar de que se puede evidenciar correspondencia entre la variable capacitación y desempeño laboral, poco se conoce de las propiedades predictivas que juegan un rol importante en dicha relación, así mismo, que la implementación de procesos de capacitación favorecen el incremento de la motivación y transferencia de conocimiento entre los individuos de una organización.

En un estudio más reciente, llevado a cabo por Pratamalisendra (2021) se encontró una correlación significativa entre la satisfacción con la capacitación laboral y el desempeño laboral (ρ de Spearman=0,758), concluyendo con mencionar que, la satisfacción que experimenta un individuo al ser beneficiado con capacitaciones por parte de su institución puede generar mejoras en los niveles de desempeño laboral. Sin embargo, autores como Darmawan et al. (2020) encontrarían que el desempeño laboral estaría más relacionado a la calidad de los recursos humanos (ρ de Spearman=0,764), asimismo, obtuvieron otros como, la calidad de los recursos humanos tiene una influencia real sobre los niveles de desempeño laboral (ρ de Spearman=0,633). Así mismo, que la calidad de los recursos humanos tienen una influencia real sobre la lealtad de los empleados (ρ de Spearman= 0,324), por último, existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la lealtad de los empleados (ρ de Spearman=0,579). Se concluyó que, la realización de actividades de capacitación que favorezcan el desarrollo profesional, como seminarios, workshops, cursos de corta duración, cursos de carrera profesional, sirven para promover un buen entrenamiento dentro la organización, mejoran la calidad de vida de los empleados.

En la revisión de antecedentes nacionales, se encontró a Castagnola et al. (2020) quienes en su estudio tuvieron por objetivo determinar la relación entre la

capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN). Se obtuvo como resultado relevante la existencia de correlación entre ambas variables, donde el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de 0,788, lo cual indica una correlación alta entre las variables. Se concluyó que, si bien la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de enfermería, deben implementarse mayores programas de capacitación según las necesidades del INSN.

Por otra parte, los investigadores Figueroa et al. (2020) tras obtener como resultados que el valor de correlación de Pearson fue de 0,500 entre las variables derecho a la capacitación y desempeño laboral, concluyeron que hay relación entre las actividades de capacitación y rendimiento de servidores públicos del Ministerio de Agricultura, ello implica que, de no recibirse un buen adiestramiento o capacitación podría generarse un desempeño regular en las actividades laborales.

En el ámbito educativo, Vilcas (2019) realizó un estudio correlacional, referente a la capacitación y el desempeño laboral, así mismo, se planteó como finalidad determinar relación entre ambas variables en 219 funcionarios de una universidad pública. Se halló que, un 37% de los encuestados calificó el nivel de capacitación como regular, seguido del 43,8% quienes presentaron un nivel regular en su desempeño laboral, el Rho de Spearman alcanzó el valor de 0,790. Se concluyó que, el nivel de correlación positiva fue alto, donde la variable capacitación laboral puede relacionarse en futuros estudios con el desempeño de un trabajador.

En una población similar de enfermeras, el autor Yllesca (2018) encontró que la capacitación y el desarrollo de competencias se encuentran relacionados (coeficiente Rho de Spearman=0,433), además, un 30% del personal de enfermería considera que coexiste un bajo grado de capacitación en la organización, y otro 35% consideran que está en un nivel regular. Del total de enfermeras un 20% considera que existe un nivel mínimo en el desarrollo de competencias, y un 20% considera que existe un nivel medio de desarrollo de competencias.

Por último, en su informe de investigación el autor Zavaleta (2018) encontró como resultados significativos de su estudio que, existe relación entre la variable capacitación y desempeño laboral en trabajadores de SEDAPAL, obteniendo como

resultado que el nivel de significancia fue 0,000 (bilateral). Concluyó además que, la capacitación tiene un impacto directo y positivo sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de SEDAPAL, de igual forma que, las dimensiones de la capacitación se encuentran relacionadas directamente con el desempeño laboral.

Referente a las bases teóricas de la variable capacitación, de acuerdo al modelo de evaluación Kirkpatrick, la capacitación tiene un carácter fundamental que facilita la comprensión de los procesos, comportamientos y condiciones como los perciben las personas, además gracias a su flexibilidad y posibilidad de ser adaptadas especialmente a las necesidades de evaluación y mejora continua, de este modo se mejorará los resultados del desempeño de los colaboradores, proporcionando una mejor comprensión (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2020). Ante ello Pereyra (2020) hace énfasis que la capacitación es una recopilación de métodos usados para brindar a los trabajadores nuevas habilidades o potenciar el desarrollo de habilidades presentes, para una mejor realización de sus labores. La evolución del concepto de capacitación permite que no solo se restrinja al desarrollo de habilidades, sino que permite remediar fallas, es decir, existe una capacitación de recuperación con la intención de suscitar la toma de decisiones y la comunicación en la organización. Del mismo modo, Chiavenato menciona que la capacitación se puede comprender como un proceso educacional diseñado para gestionar un aumento de calidad en las competencias personales de cada trabajador a través de un sistema estratégico y organizado, lo que consecuentemente, repercute en el desempeño organizacional (Hernández, 2020).

De acuerdo a Alles (2022) mencionó que la capacitación es un proceso de aprendizaje, para el trabajador que recién se está adaptando a todos los procedimientos, para realizar adecuadamente sus nuevas actividades. Este tipo de capacitación también presenta variantes, como la capacitación del pre ingreso a la organización donde se proporciona conocimientos y recursos útiles para el inicio de actividades dentro de la empresa, luego se tiene a la capacitación de inducción, que corresponde al conjunto de actividades que son relatadas y explicadas al trabajador sobre las funciones que desempeñará, políticas internas, y funcionamiento en general.

Finalmente, Alles (2022) indicó que la capacitación de promoción, está referida al conjunto de enseñanzas dirigidas al aprendizaje de nuevas funciones en un trabajador para que logre alcanzar mejores puestos jerárquicos en la organización, lo que implica una mejora salarial acompañado de más responsabilidades. El segundo tipo de capacitación es la capacitación en el trabajo, conformada por dos subtipos de capacitación que son el adiestramiento y la capacitación de competencias humanas y personales, en estos tipos de capacitación se realizan actividades que potencian las habilidades y capacidades individuales para el logro de objetivos a nivel organizacional. El último tipo de capacitación es el desarrollo que va relacionado a la ejecución de estrategias de desarrollo integral en lo personal y familiar, que contribuyen en la satisfacción e identificación con la empresa.

Sobre el modelo teórico seleccionado, se eligió la Teoría Clásica de Fayol, que se refiere a que toda empresa que desea ejercer una buena administración debe planificar, realizar organización, poder dirigir, coordinar y controlar, debe en primer lugar ser capaz de observar el proceso de aprendizaje, el cual es la adquisición de conocimiento, que permite al individuo interpretar, predecir y regular la conducta humana mediante estrategias, que promuevan el desarrollo de capacidades y destrezas específicas que enriquezcan el funcionamiento de la organización (Palacios, 2019).

De acuerdo a una organización que aprende se convierte en una combinación de progreso y retroceso, puesto que plantea que toda organización posee tres tipos de divisiones: una vertical, una horizontal y una individual. La primera división responde a los niveles de responsabilidad, la segunda división permite una estandarización de reglas y procedimientos, y la tercera división corresponde al trabajo individual coordinado. Orozco (2018) establece que, la capacitación es una actividad educativa que ayuda a desarrollar mejor las capacidades humanas, por ello es un proceso de enseñanzas, con intención de obtener resultados óptimos en la organización, pues ello permite el alcance de competencias designadas según las funciones del área en que trabaja el empleado, el proceso de capacitación ligado a los conocimientos y habilidades, crean el sentido de unidad en una organización. Por ello, las entidades se focalizan en

cumplir las necesidades de los colaboradores, brindándoles todos los recursos necesarios para su desarrollo profesional.

Sobre las dimensiones que constituyen a la capacitación, al modelo de evaluación de Kirkpatrick, determinó que la capacitación laboral debe analizar la consolidación en la transmisión de conocimiento, pero también si ha existido una enseñanza bien explicada, estableció cuatro categorías o factores que explican la capacitación, la dimensión de respuesta o reacción, aprendizaje, conducta y resultados (OCDE, 2020).

La dimensión de reacción es entendida como el impulso de una persona de realizar una acción por medio de un cambio ocasionado, que a su vez se da como respuesta a un estímulo. De acuerdo al modelo de evaluación de Kirkpatrick, debe ser abordada la capacitación en el puesto, lo que quiere decir que es la organización quien propone una medición y diagnóstico de las capacidades frente a un evento en el cual el trabajador no respondió como se esperaba, pero también es la dimensión donde se prepara anticipadamente a situaciones probables a los trabajadores, conociéndose al mismo tiempo las estrategias que poseen (OCDE, 2020). Por otra parte, Mwebia (2018) consideró que la reacción o respuesta es algo más emocional o afectivo sobre el trabajo que se realiza, y está relacionada a la satisfacción laboral que percibe el empleado, sin embargo, en capacitación tiene relevancia debido a que gracias a este tópico se conocen los comportamientos y se realiza el abordaje de las necesidades a capacitar en los trabajadores dentro de una empresa.

La dimensión de aprendizaje se encarga de determinar si los empleados asimilaron los mensajes y enseñanzas que esperaban adquirir en la empresa, esta información además debe ser precisa y útil ante cualquier situación. Para el autor Kirkpatrick está relacionado a la capacitación por aprendizaje, implica el análisis completo del proceso de instrucción por lo que atraviesan los trabajadores y áreas que integran una organización (OCDE, 2020). Sin embargo, para los autores Korpi y Tählín (2021) el aprendizaje permanente derivado de la capacitación es un punto débil y que afecta a la mayor parte de organizaciones debido a las brechas en el

aprendizaje del personal, esto significa que mientras más diferente sean los niveles de educación entre trabajadores, se recibirá mayor o menor capacitación adicional.

La dimensión de conducta entendida como la dimensión que busca evaluar la conducta del empleado dentro del ámbito laboral, considerando su rendimiento. Esta dimensión se corresponde la capacitación y valoración de los trabajadores sobre el proceso seguido, se evalúa los sistemas empleados por la organización desde la perspectiva de quienes han recibido o no la capacitación, esta percepción es importante conocer, porque rige principios de satisfacción laboral, rendimiento y desempeño laboral, lo que está íntegramente relacionado con sus actitudes y postura con la organización (OCDE, 2020).

Finalmente, la dimensión de resultados se encarga de medir la satisfacción de los empleados, empleadores y jefes de área, si la formación y aprendizaje cumplió su cometido entonces los aprendices reaccionarán favorablemente a esta dimensión, y responderán positivamente en su desenvolvimiento laboral. Para Kirkpatrick se observan en las habilidades interpersonales, nuevas estrategias y nuevo conocimiento adquirido por parte de los trabajadores, que se perciben y perciben el entorno al término del proceso de capacitación, esto es visible también para los jefes y gerentes de áreas sobre el éxito o no de un programa de capacitación (OCDE, 2020).

Por otro lado, de acuerdo a las Bases Teóricas de la variable Desempeño Laboral, según los autores Robbins y Judge, el desempeño laboral consiste en evaluar cómo se desenvuelve un trabajador en sus labores determinadas, de acuerdo con su área, también puede ser fuente de información y recolección de datos que permitan identificar problemas latentes del proceso de cambio y progreso de una institución (García et al., 2020).

Por otra parte, según Chiavenato el desempeño laboral al ser estudiado como proceso organizacional, debe entender la manera de ejecución de un trabajador en sus funciones laborales, este a su vez, solo puede ser examinada a través del control de su rendimiento (Bastida y Estupiñan, 2018). Para Rodríguez (2020) el ejercicio laboral se refiere a la expresión de las competencias laborales logradas por un trabajador, en donde se integran un sistema complejo de culturas,

habilidades, prácticas, cualidades, estimulaciones, tipologías personales y valores que compaginan con los requerimientos técnicos y productivos de una entidad.

Un modelo teórico seleccionado fue la Teoría General del Desempeño Laboral de Campbell funciona bajo el supuesto de que, el desempeño es una conducta psicomotora, cognitiva, o interpersonal que puede regular el trabajador y que potencia al empleador, para la obtención de metas y objetivos. Por tanto, utilizó un esquema tripartito en donde interactúan los factores personales y del sistema, el proceso de comportamientos y el proceso de resultados. Señalando que toda persona o trabajador llega a una empresa con antecedentes, es decir habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y aprendizaje previo sobre cómo realizar su trabajo, al mismo tiempo, la empresa u organización también posee sus propios rasgos o características, lo que sucederá al unificar ambos factores es que se desarrollará un cambio en la organización, tanto en estructura como cualitativamente debido a que adquirió una mini cultura a su cultura propia. Luego el proceso de comportamientos explicará cómo se viene dando la interacción de ambos factores individuales y de sistema, donde entrará a tallar la motivación como valor agregado a la organización, creando dos conceptos, el desempeño típico y el desempeño máximo, el primero responde a la suma y desarrollo de conocimientos, destrezas, y habilidades, mientras que el desempeño máximo será la suma de todo lo anterior agregándose la motivación. De allí que los resultados en la organización dependerán de las estrategias que sirvan para modificar y maximizar el desempeño laboral, como el uso de la motivación en el quehacer diario y cultura de la empresa (Castaño, 2021).

Acerca de las dimensiones del desempeño laboral, se consigue mencionar la clasificación hecha por Robbins y Judge que mencionó que el modelo básico para entender cómo se comporta o desempeña un trabajador en una organización es a través de los insumos, los procesos y los resultados, al mismo tiempo que cada una de esas dimensiones se dan en los niveles individual, grupal y organizacional (García et al., 2020).

La primera dimensión es la de insumos o de habilidades/ capacidades/ necesidades/ rasgos, que debe ser entendida como aquellos aspectos esenciales

que cada persona posee para desempeñar sus funciones, y que en conjunto definen el desempeño de las personas, según Chiavenato, todo individuo que integra una empresa debe poseer un repertorio básico para poder cumplir con las funciones que se le asignen. Algunas de estas habilidades se miden de acuerdo a indicadores aptitudinales, como puntualidad, responsabilidad, presentación personal, honestidad, entre otras. A nivel grupal se mide por indicadores de estructura, roles y responsabilidades del equipo, mientras que, a nivel organizacional se mide a través de la cultura y estructura final (Bastida y Estupiñan, 2018).

La segunda dimensión es la de procesos o comportamientos, dimensión que deber ser comprendida como la manera de actuar del individuo en la vida, o en cualquier otro acto social, y en el ámbito laboral está ligado a la forma de proceder del individuo ante la aparición de estímulos, en donde se verán implicados indicadores como el espíritu de equipo, identificación con la empresa, desempeño de tareas, entre otras. A nivel de equipo se estimulan indicadores de liderazgo, comunicación, conflicto y negociación que favorecen el trabajo por áreas o grupos reducidos en la organización, y finalmente a nivel organizacional se entiende a través de indicadores de gestión de recursos humanos y prácticas de cambio. Según Alles (2022) la conducta organizacional es una disciplina que estudia a los individuos y su comportamiento dentro de un ambiente laboral, además, trata de explicar por qué los individuos tienen comportamientos distintos.

Finalmente, se debe explicar la dimensión de metas y resultados, esta dimensión explica que por medio de una meta se obtiene un resultado esperado por la empresa, y por el empleado, donde previamente existe el compromiso de ambos para la obtención de dicho resultado. Algunos indicadores que miden esta dimensión son: cantidad de trabajo que se le asigna al empleado, calidad de trabajo con resultado correcto, reducción de costos, atención al cliente, desempeño de la tarea, comportamiento de distanciamiento. Mientras que a nivel grupal se mide a través de indicadores de cohesión y funcionamiento grupal, para finalmente, a nivel organizacional ser valorado en la expresión de la productividad total de la empresa, y de su supervivencia en el mercado y a lo largo del tiempo (Alles, 2022).

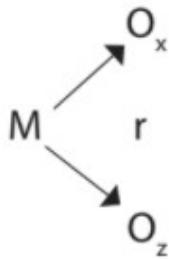
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Una investigación es de tipo básica, cuando se contribuye con nuevos saberes para el tema de estudio, siendo esencial para el desarrollo de la ciencia (Ñaupás et al., 2018). Así mismo, una investigación de diseño no experimental, se basa cuando los investigadores no manipulan, ni modifican las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otra parte, el estudio tuvo un alcance correlacional porque se trabajó con las variables capacitación y desempeño laboral, determinándose el nivel de interacción entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1.

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Mediciones de la variable 1: capacitación laboral

Oz = Mediciones de la variable 2: desempeño laboral

r = Niveles de relación entre variables concurrentes

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación Laboral

Definición conceptual: La capacitación laboral tiene un carácter fundamental que facilita la comprensión de los procesos, comportamientos y condiciones como

los perciben las personas, de este modo se mejorará los resultados del desempeño de los colaboradores, proporcionando una mejor comprensión (Hidalgo et al., 2020).

Definición operacional: Según Kirkpatrick la capacitación laboral busca analizar si se ha logrado la transmisión de conocimiento, y si de por medio existió un aprendizaje bien explicado. Por ello estableció cuatro categorías que explican la capacitación: dimensión de reacción; dimensión de aprendizaje; dimensión de conducta y dimensión de resultados (Hidalgo et al., 2020).

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Estado de conductas del trabajador que logran una determinada productividad y con ella, se puede medir el desempeño efectuado, adicionalmente, con el desempeño se alcanza la satisfacción de objetivos dentro de una organización en términos de su rendimiento laboral (Castaño, 2021).

Definición operacional: De acuerdo a Campbell, evalúa el desempeño según las dimensiones de: Habilidades y destreza, comportamiento y actitud personal y el rendimiento laboral (Castaño, 2021).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es un conjunto de individuos que sirven como componentes de estudio y que conservan similares características que ayudan a determinar el problema de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por ello, la población estuvo conformada por 90 colaboradores pertenecientes al establecimiento de atención primaria en salud, Lima.

La muestra fue probabilística debido a que a partir de ella se elaboraron inferencias y se pudo hacer generalizaciones sobre los hallazgos del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por ello, la muestra estuvo conformada por 75 colaboradores pertenecientes al establecimiento de atención primaria en salud, Lima. Para ejecutar la muestra, se realizó a través de la fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple (Arias, 2020).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es un instrumento, siendo su técnica la encuesta, el cual tiene como finalidad suministrar datos precisos y selectos sobre la conducta de los individuos ante algún tema en específico, trazando interrogantes relativos al tema, para poder recoger la información necesaria y posteriormente obtener desenlaces (Fabián et al., 2018).

El cuestionario de capacitación laboral fue obtenido de Dessler y Varela (2017) con el objetivo de evaluar la capacitación en el trabajo que perciben los empleados. está conformada por 4 dimensiones: dimensión de reacción (6) ítems; dimensión de aprendizaje (6) ítems; dimensión de conducta (6) ítems; y dimensión de resultados (6) ítems. posee categorías de respuesta politómica de escala Likert que fueron: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 puntos). Además, tuvo niveles de adecuada capacitación: 89-120 puntos, moderada capacitación: 56-88 puntos, e inadecuada capacitación: 24-55 puntos.

Este cuestionario presenta seis ítems por dimensión, cada ítem es respondido de acuerdo al grado de acuerdo del participante mediante una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta (1 = nunca; 2= casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre). Un mayor puntaje indica una percepción más positiva sobre los procesos de capacitación dentro de la organización. Respecto a la validez, el instrumento fue validado por juicio de expertos, quienes calificaron como consistente el instrumento, los resultados sobre la confiabilidad del instrumento demostraron que el instrumento posee niveles aceptables y elevados de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,855 para los 24 ítems que componen la prueba.

El cuestionario de desempeño laboral fue elaborado por Sánchez (2019); está basada en la teoría y evaluación del Desempeño Laboral de Campbell, dividida en 3 dimensiones: habilidades y destreza (5 ítems), comportamiento y actitud personal (5 ítems) y el rendimiento laboral (5 ítems). Posee categorías de respuesta politómica de escala tipo Likert que fueron ordenadas en; siempre (5 puntos), casi

siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) y nunca (1 puntos). Además, se pudo obtener un puntaje y establecer las siguientes categorías; nivel deficiente 15-34, nivel regular 35-55, nivel bueno 56-75. Obtuvo una confiabilidad por consistencia interna, medida a partir del coeficiente Alfa de Cronbach, para la escala total de 0,888

Al respecto de la validación del presente estudio, se presentan los jueces evaluadores y sus percepciones, quienes coincidieron que ambos instrumentos poseen pertinencia, relevancia y claridad.

3.5 Procedimientos

Se solicitó a través de una carta de presentación al director del establecimiento de salud de primer nivel de atención del distrito de Jesús María. Luego, una vez recibida la carta de autorización, se realizó un comunicado dirigido al personal asistencial sobre su participación en el estudio, se procedió a acudir al establecimiento y a aplicar las encuestas de forma individual en espacios de descanso y/o de salida del personal que formó parte de la muestra.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico, la información recopilada se registró en el programa Microsoft Excel 2016, para posteriormente ser debidamente tabulados. Después, la información obtenida se registró en el programa estadístico SPSS versión 26, el cual permitió analizar los datos procesados. Para el procesamiento se inició con la prueba de Kolmogorov-Smirnov donde se determinó que los datos mantienen una distribución no paramétrica, por ello se manejó el estadístico de correlación de Rho de Spearman, el cual permitió determinar la correlación entre variables; así también se hizo uso de la estadística descriptiva para dar respuesta a los objetivos de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos que se tomaron en cuenta en este estudio serán en base al informe Belmont (2018):

El principio de Autonomía: Tiene la finalidad de dar libertad a los participantes a abstenerse de realizar parte del estudio. En este sentido la presente investigación asegurará que los datos obtenidos a los participantes, serán utilizados sólo con fines académicos.

El Principio de beneficencia: Este principio representa tomar en cuenta la integridad física y emocional de los pacientes, recalando que los datos adquiridos para el estudio, ayudarán a traer mayores beneficios a la sociedad y producir resultados favorables.

El Principio de justicia: Este principio asegura que los proyectos con aportes científicos contribuyan al progreso de la sociedad. Promoviendo la distribución justa de los recursos.

El Principio de no maleficencia: El propósito de este principio es asegurar que la investigación no afecte negativamente el bienestar de las personas de quien se adquirió los datos.

De igual forma, se solicitó la autorización a la institución, la cual presentó información precisa acerca de la investigación antes de la aplicación de los cuestionarios, se informó el propósito de la investigación, la duración de su aplicación y los procedimientos a seguir.

IV. RESULTADOS

1) ANÁLISIS DESCRIPTIVO

a) Resultados descriptivos de la variable capacitación laboral

Tabla 1.

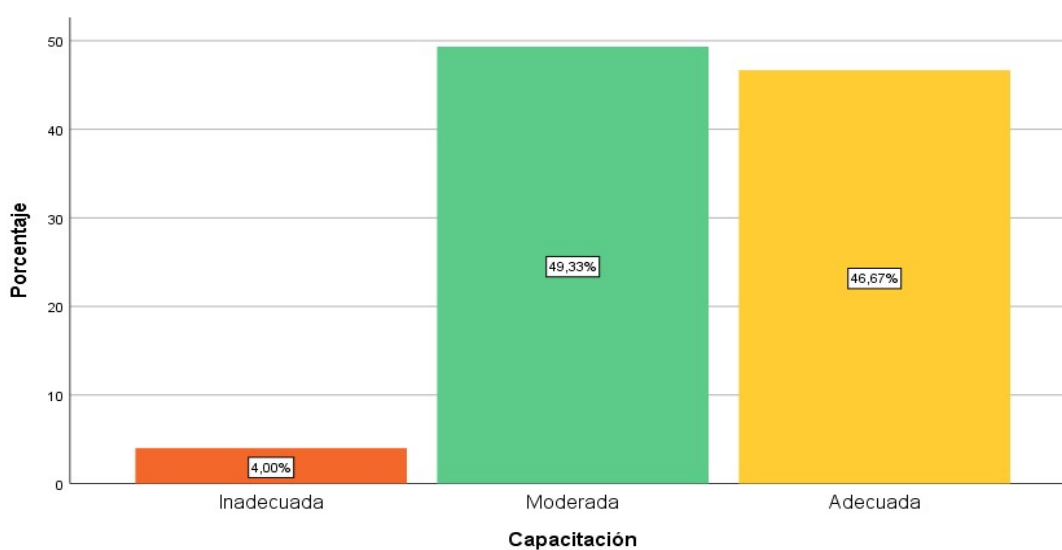
Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Nivel	N°	%
Inadecuado	3	4,0%
Moderado	37	49,3%
Adecuado	35	46,7%
Total	75	100,0%

En la tabla 1 y figura 2 se observa que el 49,3% del personal asistencial manifiestan un nivel moderado de capacitación laboral, seguido del 46,7% quienes indicaron tener un nivel adecuado y solo el 4% un nivel inadecuado.

Figura 2.

Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.



b) Resultados descriptivos de la variable capacitación laboral según sus dimensiones

Tabla 2.

Nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, según dimensiones Lima 2022.

Nivel	Dimensiones							
	Reacción/ Respuesta		Aprendizaje		Conducta		Resultados	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	9	12,0%	3	4,0%	6	8,0%	0	0%
Moderado	52	69,3%	26	34,7%	50	66,7%	34	45,3%
Adecuado	14	18,7%	46	61,3%	19	25,3%	41	54,7%
Total	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%

En la tabla 2 se observa que el 69,3% del personal asistencial manifiestan un nivel moderado respecto a la dimensión reacción/respuesta de la variable capacitación, seguido del 18,7% quienes manifestaron un nivel adecuado. Respecto a la dimensión aprendizaje, el 61,3% del personal asistencial presentaron un nivel adecuado, seguido del 34,7% quienes manifiestan un nivel moderado. Por otro lado, de acuerdo a la dimensión conducta, el 66,7% del personal asistencial presentaron un nivel moderado, seguido del 25,3% un nivel adecuado. Por último, referente a la dimensión resultados, el 54,7% manifestaron un nivel adecuado y el 45,3% un nivel moderado.

c) Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 3.

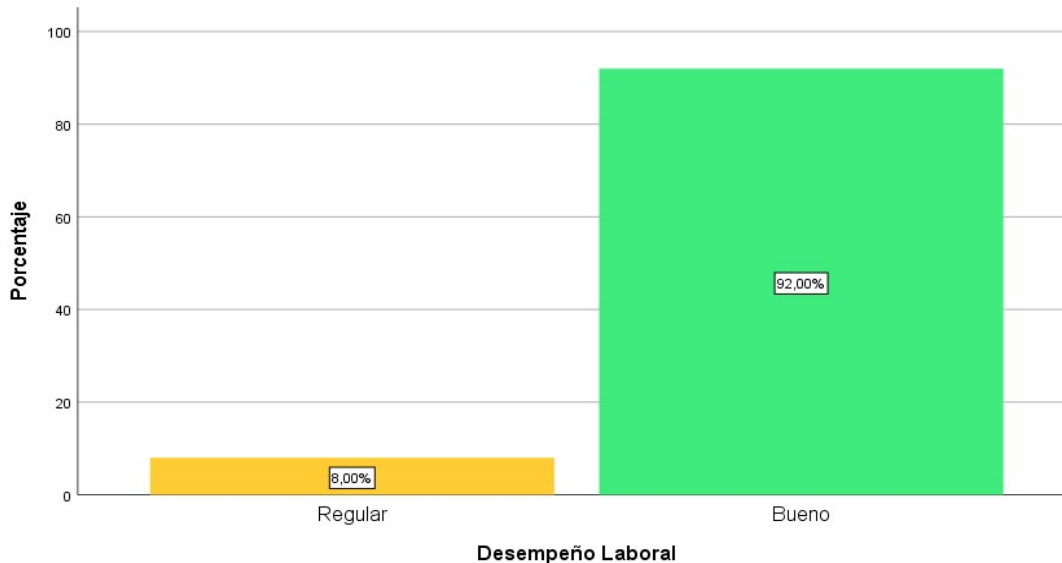
Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Nivel	N°	%
Regular	6	8,0%
Bueno	69	92,0%
Total	75	100,0%

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 92,0% del personal asistencial manifiestan un nivel bueno de desempeño laboral, y solo el 8,0% un nivel regular.

Figura 3.

Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.



d) Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral según sus dimensiones

Tabla 4.

Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, según dimensiones Lima 2022.

Nivel	Dimensiones					
	Habilidades y Destrezas-Aptitud		Comportamiento y Actitud personal		Rendimiento Laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Regular	10	13,3%	8	10,7%	3	4,0%
Bueno	65	86,7%	67	89,3%	72	96,0%
Total	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%

En la tabla 4 se encontró que el 86,7% del personal asistencial tiene un nivel bueno en cuanto a la dimensión habilidades y destrezas-aptitud y solo el 13,3% presentó un nivel regular. En cuanto a la dimensión comportamiento y actitud personal, el 89,3% presentó un nivel bueno y solo el 10,7% un nivel regular. Por último, el 96% manifestó un nivel bueno en cuanto a la dimensión rendimiento laboral y solo el 4% presentó nivel regular.

2) ANÁLISIS INFERENCIAL

a) Prueba de normalidad

Tabla 5.

Prueba de normalidad de los puntajes

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Reacción/ Respuesta	0,361	75	0,000
Aprendizaje	0,385	75	0,000
Conducta	0,369	75	0,000
Resultados	0,364	75	0,000
Capacitación	0,308	75	0,000
Habilidades y Destrezas - Aptitud	0,518	75	0,000
Comportamiento y Actitud Personal	0,528	75	0,000
Rendimiento Laboral	0,540	75	0,000
Desempeño Laboral	0,535	75	0,000

En la tabla 5 se observa los resultados de la prueba de normalidad. En el caso de la variable capacitación el valor $p=0.000$ ($<0,05$), por lo tanto, los puntajes de dicha variable no tienen distribución normal. En cuanto a la variable desempeño laboral, el valor $p=0,000$, esto indica que los puntajes no tienen distribución normal.

Considerando que el objetivo es determinar la relación entre las variables, la prueba se realizó mediante el coeficiente de Correlación de Spearman.

b) Análisis de correlación

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Tabla 6.

Relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,298
		Sig. (bilateral)		0,009
		N	75	75
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,298	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	
		N	75	75

En la tabla 6, se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0,298, esto indica que la capacitación y el desempeño laboral tienen relación directa baja (Hernández-Sampieri et al., 2018), además, el valor de probabilidad de error es $p=0,009$, menor que el nivel de significancia 1%; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, la capacitación se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades y destrezas - aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Tabla 7.

Relación significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades y destrezas - aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

			Capacitación	Habilidades y Destrezas - Aptitud
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,148
		Sig. (bilateral)		0,206
		N	75	75
	Habilidades y Destrezas - Aptitud	Coefficiente de correlación	0,148	1,000
		Sig. (bilateral)	0,206	
		N	75	75

En la tabla 7, se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0,148, esto indica que la relación entre ambas es directa (Hernández-Sampieri et al., 2018); sin embargo, el valor $p=0,206$, este es mayor a 0,05, por lo tanto; no existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión de habilidades y destrezas y aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión comportamiento y actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Tabla 8.

Relación significativa entre la capacitación y la dimensión comportamiento y actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

			Capacitación	Comportamiento y Actitud
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,253
		Sig. (bilateral)		0,028
		N	75	75
	Comportamiento y Actitud	Coefficiente de correlación	0,253	1,000
		Sig. (bilateral)	0,028	
		N	75	75

En la tabla 8, se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0,253, esto indica que la capacitación y la actitud tienen relación directa baja (Hernández-Sampieri et al., 2018), además, el valor de probabilidad de error es $p=0,028$, menor que el nivel de significancia 1%; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, la capacitación se relaciona estadísticamente con el comportamiento y actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión rendimiento laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

Tabla 9.

Relación significativa entre la capacitación y la dimensión rendimiento laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

			Capacitación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	0,242
		Sig. (bilateral)		0,036
	Rendimiento Laboral	N	75	75
		Coeficiente de correlación	0,242	1,000
		Sig. (bilateral)	0,036	
		N	75	75

En la tabla 9, se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0,242, esto indica que la capacitación y el rendimiento laboral tienen relación directa baja (Hernández-Sampieri et al., 2018), además, el valor de probabilidad de error es $p=0,036$, menor que el nivel de significancia 1%; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, la capacitación se relaciona estadísticamente con el comportamiento y el rendimiento laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

Referente a la hipótesis general, se estableció que existe relación significativa ($r=0,298$; $p=0,009$) entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022, por lo cual se rechazó la hipótesis nula. Este resultado es similar a diferentes estudios realizados a nivel nacional, como se determinó que existe relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería en una institución de salud (Castagnola et al., 2020). También se encontró una correlación directa entre ambas variables de estudio, donde mostraron que al no recibir una adecuada capacitación podría generarse un bajo desempeño en las actividades laborales de los colaboradores pertenecientes a un ministerio público (Figuroa et al., 2020). De igual manera, se pudo determinar que la capacitación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el ámbito educativo (Vilcas, 2019). Igualmente, en otro estudio se halló que la capacitación tiene un impacto directo y positivo sobre el rendimiento laboral, lo que genera que ambas variables se relacionan significativamente (Zavaleta, 2018).

Además, a nivel internacional se pudo determinar que existe una correlación significativa entre la satisfacción con la capacitación laboral y el desempeño laboral (Pratamalisendra, 2021). Dichas investigaciones se pueden respaldar a través de fundamentos teóricos, en el cual McDonald menciona que la capacitación ayuda y brinda los conocimientos necesarios a los colaboradores a ser más eficientes, desempeñando mejor sus labores. Así mismo, Kirkpatrick menciona que la capacitación es un elemento que se le brinda a los colaboradores para desarrollar mejor sus destrezas y habilidades, mejorando su desempeño laboral (OCDE, 2020).

Asimismo, Pereyra (2020) indica que la capacitación es un dispositivo clave para optimizar la calidad de competencias personales de los colaboradores, repercutiendo en el desempeño laboral. Así mismo, la capacitación está referida al conjunto de enseñanzas dirigidas al aprendizaje de nuevas funciones en un trabajador lo cual ayuda a alcanzar mejores puestos jerárquicos en la organización, lo que implica una mejora salarial. Por otro lado, de acuerdo a la Teoría Clásica de

Fayol, menciona que toda entidad debe en primer lugar ser capaz de observar el proceso de aprendizaje, el cual es la adquisición de conocimiento, que permite al individuo interpretar, predecir y regular la conducta humana mediante estrategias, que promuevan el desarrollo de capacidades y habilidades específicas que enriquezcan el funcionamiento de la organización (Palacios, 2019). Es así que, el autor Kirkpatrick, indicó que la capacitación laboral debe analizar la consolidación en la transmisión de conocimiento, donde el colaborador este realmente preparado para cumplir con sus actividades diarias de manera óptima y eficaz (OCDE, 2020). Referente al desempeño laboral, el presente resultado se sustenta a través de los autores Robbins y Judge, quienes mencionan que el desempeño laboral consiste en evaluar cómo se desenvuelve un trabajador en sus labores determinadas, donde se desenvuelven de acuerdo a sus competencias (García et al., 2020).

De igual manera, Rodríguez (2020) hace énfasis que el desempeño laboral es la expresión de las capacidades laborales alcanzadas por un trabajador, en donde se integran un sistema complejo de conocimientos, habilidades, experiencias y valores que compaginan con las exigencias técnicas y productivas de una empresa. Es así que, Campbell a través de su teoría la Teoría General del Desempeño Laboral menciona que es una conducta psicomotora, cognitiva, o interpersonal que puede regular el trabajador y que potencia el empleador, para la obtención de metas y objetivos. De allí los resultados en la organización dependerán de las estrategias que sirvan para modificar y maximizar el desempeño laboral, como el uso de la motivación en el quehacer diario y cultura de la empresa (Palacios, 2019). Se puede concluir que, la capacitación laboral ayuda óptimamente a mejorar el desempeño de los colaboradores, ampliando y fortaleciendo sus conocimientos, así como sus habilidades competitivas, buscando que las tareas se ejecuten con calidad, productividad y estabilidad adecuada, lo que a la larga traerá resultados positivos a la entidad.

Respecto a la hipótesis específica 1, se identificó que no existe correlación significativa ($r=0,148$; $p=0,206$) entre la capacitación y la dimensión habilidades y destrezas-aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022, por lo que se acepta la hipótesis nula. Sin embargo, dicho resultado se contradice con un estudio nacional, donde menciona que la

capacitación se relacionada significativamente con las habilidades y competencias que presenten los colaboradores (Yllesca, 2018).

Además, estudios internacionales, se determinó que la capacitación laboral influye en el proceso de competencias y habilidades de los colaboradores, permitiendo fortalecer todos los conocimientos del personal del departamento de enfermería (Santos, 2021). De igual manera, en otro estudio se determinó que la capacitación influye notablemente en las habilidades y educación de los colaboradores (Hidayat y Budiatma, 2018). De igual manera, otra investigación pudo determinar que si bien es cierto la capacitación se relaciona con competitividad que presenten los colaboradores para seguir aprendiendo, poco se conoce de las propiedades predictivas que juegan un rol importante en dicha relación, así mismo, que la implementación de procesos de capacitación favorecen el incremento de la motivación y transferencia de conocimiento entre los individuos de una organización (Park et al., 2018). Todo lo mencionado anteriormente se puede contrarrestar con la teoría de McDonald quien expone que la capacitación es el proceso mediante el cual transformas a los recursos humanos en personas con talento utilizable, en tiempo oportuno y preparado para la acción en cualquier momento, permitiendo ofrecer la información de cuales habilidades se poseen y cuales no se poseen en la organización, generando una oportunidad de gestión basado en conocimiento para desarrollar una mejora sustancial (OCDE, 2020).

Asimismo, Mwebia (2018) menciona que la capacitación tiene relevancia debido a que gracias a este tópico se conocen los comportamientos y se realiza el abordaje de las necesidades a capacitar en los trabajadores dentro de una empresa. Pues Pereyra (2020) mencionó que la capacitación en el trabajo está conformada por dos subtipos de capacitación que son el adiestramiento y la capacitación de competencias humanas y personales, en estos tipos de capacitación se realizan actividades que potencian las habilidades y capacidades individuales para el logro de objetivos a nivel organizacional. Por último, Chiavenato hace mención que todo individuo que integra una empresa debe haber llevado una capacitación sabe para poder cumplir con las funciones que se le asignen, en las cuales algunas de estas habilidades se miden de acuerdo a indicadores aptitudinales (Hernández, 2020). Concluyendo que las capacitaciones laborales

influyen y mejoran de manera positiva en los colaboradores, mejorando sus habilidades y aptitudes, además cuando la organización se percate que cada uno de estos puntos deben ser entendidos como aquellos aspectos esenciales que cada persona posee para desempeñar sus funciones, y que en conjunto definen su desempeño, se podrá cumplir con todas las metas trazadas.

Respecto a la hipótesis específica 2, se asemejó que existe relación significativa ($r=0,253$; $p=0,028$) entre la capacitación y la dimensión comportamiento y actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022. Este resultado se asemeja a diferentes estudios a nivel nacional, donde se determinó que al brindar capacitación constante al personal de salud se obtendrá mayor motivación por parte de los colaboradores mejorando así su actitud, desempeñando una adecuada laboral (Silva, 2018). Así mismo, a nivel internacional se pudo identificar que la capacitación es un punto fundamental para mejorar la satisfacción de los colaboradores, por tanto, su actitud será positiva frente a sus responsabilidades (Park et al., 2018).

Respecto al sustento teórico, Pereyra (2020) menciona que la capacitación laboral no solo se orienta en optimizar las destrezas de los colaboradores, también permite remediar fallas, es decir, existe una capacitación de recuperación para originar la toma de decisiones y comunicación en la organización. De igual modo, según Pereyra (2020) menciona que el tipo de capacitación desarrollo va relacionado a actividades que desarrollen sus estrategias de manejo de situaciones, desarrollo integral en lo personal y familiar, que contribuyen en la satisfacción e identificación con la empresa, mejorando las actitudes de los colaboradores. De esta la conducta del empleado dentro del ámbito laboral, se basa en función a la manera de capacitar, lo que conlleva a que valoren la organización desempeñándose eficazmente en sus funciones.

Así mismo, indicó que aquellos trabajadores que poseen un buen grado de autoeficacia resultan tener logros significativos en la asimilación de conocimientos, entienden rápidamente el programa de capacitación, su utilidad y tienen una actitud positiva para el cambio de comportamiento en su lugar de trabajo (OCDE, 2020). Por ello, Campbell menciona en su teoría General del Desempeño Laboral que el

desempeño es una conducta psicomotora, cognitiva, o interpersonal que puede regular el trabajador y que potencia el empleador, para la obtención de metas y objetivos (Castaño, 2021). Robbins y Judge menciona que la manera de actuar del individuo en el ámbito laboral está ligado a la forma de proceder del individuo ante la aparición de estímulos, en donde se verán implicados indicadores como el espíritu de equipo, identificación con la empresa, desempeño de tareas, entre otras (García et al., 2020).

Respecto a lo mencionado anteriormente, se puede concluir que cuando se maneja una capacitación laboral al ser un punto fundamental en la organización va a permitir mejorar la actitud que tienen los colaboradores ante sus actividades que realizan. Así mismo, la capacitación laboral no solo se enfoca en realzar los conocimientos, también se centra en la parte emocional de los colaboradores, conociendo la manera en cómo se sienten dentro de la organización, además de conocer sus necesidades laborales, logrando aumentar la satisfacción que tienen los colaboradores hacia la entidad, lo que repercutirá positivamente en su desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específica 3, existe correlación significativa ($r=0,242$; $p=0,036$) entre la capacitación y la dimensión rendimiento laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Este resultado es similar a diferentes estudios a nivel nacional, donde en uno de ellos determinaron que la capacitación está relacionada significativamente con el rendimiento profesional de los trabajadores, ello implica que, de no recibirse un buen adiestramiento o capacitación podría generarse un desempeño regular en las actividades laborales (Figueroa et al., 2020). Así mismo, otro estudio identificó que la capacitación laboral influye en el rendimiento de los colaboradores, pues la capacitación laboral puede relacionarse en futuros estudios con el desempeño de un trabajador (Vilcas, 2019). De igual manera, en otra investigación pudo determinar que la capacitación laboral tiene un impacto directo y positivo sobre el rendimiento laboral de los trabajadores (Zavaleta, 2018).

Además, el presente resultado de la investigación se asemeja con un estudio a nivel internacional, donde identificaron que los colaboradores al no recibir una adecuada capacitación, influirá negativamente en su rendimiento laboral, afectando su desempeño en la organización (Dos Santos, 2019). Así mismo, se fundamenta con las siguientes bases teóricas, Alles (2022) indicó que la capacitación es un medio necesario y útil para potenciar el desarrollo de habilidades de los colaboradores, mejorando su rendimiento laboral en la organización. Por otro lado, hizo mención que el aprendizaje en una organización fracasará si se intenta realizar una capacitación de tipo colectiva, por ello, se debe manejar una capacitación que se focalice en cada una de las necesidades del colaborador, donde potencia sus capacidades, permitiendo así lograr las funciones designadas del área en que trabaja el empleado, mejorando el rendimiento laboral.

Referente a ello, Agurto (2020) indicó que realizar o lograr las metas dependen del esfuerzo y frecuencia del trabajo para la mejora de una habilidad, sirviendo como indicadores de medición esencial del desempeño laboral. Puesto que, por medio de una meta se obtiene un resultado esperado por la empresa, y por el empleado, donde previamente existe el compromiso de ambos para la obtención de dicho resultado. De acuerdo a la teoría de Robbins y Judge, el desempeño laboral del colaborador va a mejorar cuando la organización identifique los puntos débiles en el área, reforzando a través de estrategias claves el rendimiento laboral de cada colaborador, de esta manera permitirá que realicen sus laborales de manera eficiente (García et al., 2020). Se concluye que, la capacitación laboral ayuda de distintas maneras a reforzar el rendimiento laboral de los colaboradores, el cual influye positivamente a alcanzar las metas en una organización, permitiendo que la entidad se vuelva más valorada y rentable, mejorando la satisfacción de los usuarios, además es un indicador del desarrollo profesional de los colaboradores. Por ello, la capacitación es fundamental en una entidad, ya que, a través del conocimiento y aprendizaje, los colaboradores pueden seguir ampliando y mejorando su experiencia, además de los conocimientos, contribuyendo a cumplir las metas designadas por la entidad, además de poder mejorar la rentabilidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación explicativa ($p=0,009$) y directa ($r=0,298$) entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022. Esto significa que el rendimiento del personal asistencial, tiene un comportamiento similar cuando se les brinda capacitación.

Segunda: El nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022, fue moderado (49,3%). Ello se refiere que debe el personal no recibe capacitación laboral contrastante que les permita desenvolver mejor en su trabajo.

Tercera: El nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones, Lima 2022, fueron entre moderado (69,3%) y adecuado (61,3%). Ello indica que el personal de salud manifiesta no tener una capacitación laboral permanente y debe mejorar para llegar a resultado óptimos.

Cuarta: Se concluye que el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022, fue bueno (92%). Ello indica que los colaboradores cumplen con sus labores asignadas de manera eficiente.

Quinta: El nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones, Lima 2022, fue bueno (96%). Ello hace referencia a que el personal de salud sabe cuáles son sus funciones y los parámetros que deben seguir en la empresa.

Sexta: No existe relación significativa ($p=0,206$) entre la capacitación y la dimensión habilidades y destrezas - aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022. Ello indica que las habilidades de los colaboradores no dependerán siempre de las capacitaciones brindadas por la empresa.

Séptima: Existe relación significativa ($p=0,028$) y directa ($r=0,253$) entre la capacitación y la dimensión comportamiento y actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022. Ello indica que los colaboradores se sentirán más satisfechos al saber que la empresa se preocupa por brindarles capacitaciones.

Octava: Existe relación significativa ($p=0,036$) y directa ($r=0,242$) entre la capacitación y la dimensión rendimiento laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022. Ello indica que la capacitación laboral ayuda a mejorar el rendimiento de los colaboradores en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para futuros estudios ampliar la muestra y el tiempo de ejecución de estudio, de esta manera se puedan obtener resultados más precisos referentes al tema de investigación. Así mismo se recomienda, relacionar el desempeño laboral con otra variable como la satisfacción laboral, indicando el estado de confort de los colaboradores dentro de la institución.

Segunda: A los administrativos encargados del personal asistencial, que planifiquen estrategias claves que ayuden a mejorar el rendimiento laboral de sus colaboradores. Como ejecutar capacitaciones cada tres meses con la finalidad de actualizar los conocimientos necesarios, fortaleciendo las habilidades, desempeño y competencias laborales.

Tercera: A los administrativos encargados de cada área de la institución a tener una comunicación asertiva con su personal, siendo una habilidad fundamental para mejorar el entorno de trabajo, de esta manera incentivar a mejorar su desempeño laboral.

Cuarta: Realizar cada cierto periodo de tiempo actividades extracurriculares que ayuden a integrar como equipo al personal asistencial, impulsando a mejorar las relaciones interpersonales, los cuales favorecerán en la comunicación y coordinación al momento de realizar sus actividades diarias, influyendo positivamente en su desempeño laboral.

Quinta: Al área de recursos humanos manejar un cronograma de actividades mensuales donde puedan llevar un control sobre las tareas o funciones que tienen que realizar los colaboradores, de esta manera verificar el nivel de su desempeño laboral, a su vez brindar la retroalimentación correspondiente sobre el desarrollo de las mismas.

REFERENCIAS

- Alles, M. *Formación, Capacitación, Desarrollo*. (2022). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. <https://acortar.link/l6kBk6>
- Anabo, I., Albizuri, I. y Villardón, L. (2018). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology [Internet]* 21 (2018): 137-149. <https://doi.org/10.1007/s10676-018-9495-z>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis- Guía para la elaboración*. Arequipa: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, 2020. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bastida, N. y Estupiñan, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Infinite Study. <https://acortar.link/wQKaH9>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. Madrid: INAP. <https://acortar.link/hbPF5w>
- Comex Perú. (2021). El 97% de los establecimientos de salud del primer nivel de atención cuenta con capacidad instalada inadecuada <https://acortar.link/X5XMt2>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Arifin, S., Rachman, A., Hariani, M., Irfan, M. y Al Hakim, Y. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. <https://www.psychosocial.com/article/PR201903/19015/>
- Díaz, Y., Hildago, C., Reyes, A., Filgueira, L., Tamayo, Y. y Aguilera, Y. (2020). «Capacitación de profesionales y otros trabajadores de salud para el abordaje hospitalario contra la COVID-19.» *EDUMECENTRO* 12, nº 3. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-8.pdf>

- Dos Santos, M. (2019). Rural Public Health Workforce Training and Development: The Performance of an Undergraduate Internship Programme in a Rural Hospital and Healthcare Centre. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1259. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/7/1259>
- ESAN Business. (05 de Agosto 2021). Conexión Esan: La importancia de la capacitación en la empresa. <https://bit.ly/3vzdYyE>
- Espinoza, J. (2019). Políticas de cambio organizacional para el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua en las organizaciones de Essalud a nivel nacional 2016 [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3353>
- Figuroa, A., Hidalgo, I. y Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista gobierno y gestión pública*, 7(2), 91–106. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07>
- García, M., Salas, L. y Ramiro, A. (2020). *Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali: Análisis desde el género del gerente*. Cali: Universidad del Valle. <https://acortar.link/d83y0p>
- Great Place to Work. (2022). Visión y Misión: Estrategias y Consultorías de Cultura Organizacional.
- Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://acortar.link/S7TCX5>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Santa Fe.: McGraw-Hill Interamericana S.A.,
- Hidayat, R. & Budiatma, J. (2018). Education and Job training on employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 171-181. <https://sciencescholar.us/journal/index.php/ijssh/article/view/140>
- Korpi, T. & Tåhlin, M. (2021). On-the-job training: a skill match approach to the determinants of lifelong learning. *Industrial Relations Journal*, 52(1), 1-18. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12317>

- Medina, B., Palacios, W. y Vergel, M. (2021). «La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial.» *Rev Redipe* 10, nº 6. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327/1239>
- Melgarejo, J. (2021). ¿Por qué es importante valorar y escuchar a los trabajadores?. <https://aperhu.pe/por-que-es-importante-valorar-y-escuchar-a-los-trabajadores/>.
- Ministerio de Salud (2020). *Dirección General de Salud de las Personas. Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011 -2021*. Perú: Ministerio de Salud; 2011. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>
- Minitab (2019). *¿Cómo Elegir entre una Prueba no Paramétrica y una Prueba Paramétrica?* <https://acortar.link/rgaFO6>
- MINSA (2019). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021*. Documento Técnico del Plan del Bicentenario. <https://acortar.link/2fMtRE>
- Mwebia, K. (2018). Factors Affecting Job Satisfaction among employees in Telecommunication Companies in Kenya: A case study of Horizon Contact Centre. [Research Project, The Management Univesity of Africa]. <https://core.ac.uk/download/pdf/224836743.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*. Paris: OCDE. <https://acortar.link/QZ7sMb>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Capacitación y orientación profesional. <https://acortar.link/r5t6sT>
- Orozco, A. (2018). *El impacto de la capacitación*. Digital UNID. <https://acortar.link/igGX3G>
- Palacios, L. (2019). *Administración de la producción: Toma de decisiones estratégicas y tácticas*. Bogotá: ECOE. <https://acortar.link/Phs9e4>

- Park, S., Kang, H. & Kim, E. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1), 57-74.
- Pazmiño, M., Sisalema, W. y Noboa, N. (2020). «La importancia del capital humano y su base legal dentro de las organizaciones.» *rcientífica Uisrael* 7, nº 1: 99-112. <https://acortar.link/b1H5Qo>
- Pereyra, L.(2020). *Capacitación en administración I*. Ciudad de México: Klik Soluciones Educativas S.A. <https://acortar.link/ibHISW>
- Pérez, R. & Doubova, S. (2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Pratamalisendra, A. (2021). The Relationship Between Job Training Satisfaction, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior [Master Tesis, University of Groningen]. <https://acortar.link/zWScic>
- Rodríguez, O. (2020). Niveles de capacitación y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro de Salud Metropolitano Abancay, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60476>
- Sampiere Hernández, R. Y Mendoza, C.(2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A.
- Shack, N. (2021). *Informe Ejecutivo de Gestión 2020*. Contraloría General de la República, Contraloría General de la República. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Informe_Ejecutivo_de_Gestion_2020.pdf
- Sánchez, M. (2019). *El capital intelectual y el desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3915>
- Santos, I.A.R., Amestoy, S. C., da Silva, G. T. R., do Nascimento, I. V. S., Nascimento, L. M., da Silva, N. S. B., ... & da Conceição, M. M. (2021). Capacitacao de enfermeiros para o desenvolvimento de competencias

gerenciais nos serviços de saúde: da concepção a implementação. *Gestão do Trabalho, Educação e Saúde: desafios agudos e crônicos*, 2(1), 165-177. <https://acortar.link/adXzpt>

Silva, E. (2018). La Capacitación de Recursos Humanos, la Motivación para el Trabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Docentes Universitarios: Caso Región Lambayeque [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/2296>

Valera, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Experiencias Latinoamericanas*. México: Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización.

Vilcas, I. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018 [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://acortar.link/zB65ca>

Yllesca, A.G. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22138>

Zavaleta, M.A. (2018). Capacitación y desempeño laboral en el área de equipo registro y control patrimonial de la empresa Sedapal S.A – Sede La Atarjea, El Agustino 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19750>

ANEXOS

ANEXO A

Matriz de Operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación laboral	La capacitación laboral tiene un carácter fundamental que facilita la comprensión de los procesos, comportamientos y condiciones como los perciben las personas, de este modo se mejorará los resultados del desempeño de los colaboradores, proporcionando una mejor comprensión (Hidalgo et al, 2020).	Según Kirkpatrick la capacitación laboral busca analizar si se ha logrado la transmisión de conocimiento, y si de por medio existió un aprendizaje bien explicado. Por ello estableció cuatro categorías que explican la capacitación: Dimensión de reacción; Dimensión de aprendizaje; Dimensión de conducta y Dimensión de resultados (Hidalgo et al, 2020).	Dimensión de Reacción / Respuesta	Inducción en el Puesto de Trabajo	Ordinal Inadecuada: 6-13 Moderada: 14-22 Adecuada: 23-30
				Cursos de Capacitación para el trabajo	
			Dimensión de Aprendizaje	Aprendizaje Formal	Ordinal Inadecuada: 6-13 Moderada: 14-22 Adecuada: 23-30
				Capacitación en la práctica	
			Dimensión de Conducta	Manual de procedimiento de cada trabajador	Ordinal Inadecuada: 6-13 Moderada: 14-22 Adecuada: 23-30
				Conferencias para capacitación del personal	
			Dimensión de Resultados	Gestión de equipos de trabajo	Ordinal Inadecuada: 6-13 Moderada: 14-22 Adecuada: 23-30
				Comunicación en el entorno de trabajo	

Nota. Elaborado en base a Piélagos (2019)

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Estado de conductas del trabajador que logran una determinada productividad y con ella, se puede medir el desempeño efectuado, adicionalmente, con el desempeño se alcanza la satisfacción de objetivos dentro de una organización en términos de su rendimiento laboral (Castaño 2021).	De acuerdo a Campbell, evalúa el desempeño según las dimensiones de: Habilidades y destreza, comportamiento y actitud personal y el rendimiento laboral (Castaño 2021).	Habilidades y Destrezas - Aptitud	Conocimientos Procesos Experiencia Laboral Capacidad Capacitación	Ordinal Deficiente: 5-11 Regular: 12-18 Bueno: 19-25
			Comportamiento y Actitud Personal	Funciones y deberes propios del cargo Realiza aportes Comunicación Participación activa en la consecución de una meta Asume y transmite valores organizacionales	Deficiente: 5-11 Regular: 12-18 Bueno: 19-25
			Rendimiento Laboral	Cuidado y esmero en las labores Rapidez en la ejecución de la labor Trabajo tiempo extra Cumplimiento de actividades Resultados	Ordinal Deficiente: 5-11 Regular: 12-18 Bueno: 19-25

Nota. Elaborado en base a Sánchez (2019)

ANEXO B

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, según dimensiones?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de capacitación laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, según dimensiones.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, según dimensiones.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión aptitud en el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa y directamente proporcional entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y</p>	Variable 1: Capacitación					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Dimensión de Reacción / Respuesta	Inducción en el Puesto de Trabajo	1,2,3	Ordinal	Adecuada capacitación: 88-120 puntos	
				Cursos de Capacitación para el trabajo	4,5,6			
			Dimensión de Aprendizaje	Aprendizaje Formal	7,8,9	Ordinal		Moderada capacitación: 56-88 puntos
				Capacitación en la práctica	10,11,12			
Dimensión de Conducta	Manual de procedimiento de cada trabajador	13,14,15	Ordinal	Inadecuada Capacitación: 24-56 puntos				
	Conferencias para capacitación del personal	16,17,18						

<p>personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud según dimensiones?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud?</p>	<p>personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud</p>	<p>la dimensión aptitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la dimensión actitud en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.</p>	<p>Dimensión de Resultados</p>	<p>Gestión de equipos de trabajo</p>	<p>19,20,21</p>	<p>Ordinal</p>	
	<p>Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud</p>	<p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la dimensión rendimiento en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud.</p>		<p>Comunicación en el entorno de trabajo</p>	<p>22,23,24</p>		
	Variable 2: Desempeño Laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Habilidades y Destrezas - Aptitud</p>	<p>Conocimientos</p>	<p>1, 2, 3, 4, y 5</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Nivel Deficiente 15-30</p>
				<p>Procesos</p>			
				<p>Experiencia Laboral</p>			
				<p>Capacidad</p>			
			<p>Comportamiento y Actitud Personal</p>	<p>Funciones y deberes propios del cargo</p>	<p>6,7,8,9, y 10</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Nivel Regular 31-60</p> <p>Nivel Bueno 61-75</p>
				<p>Realiza Aportes</p>			
				<p>Comunicación</p>			
				<p>Participación activa en la consecución de una meta</p>			

		primaria en salud.		Asume y transmite valores organizacionales			
			Rendimiento Laboral	Cuidado y esmero en las labores	11,12,13,14, y 15	Ordinal	
				Rapidez en la ejecución de la labor			
				Trabajo tiempo extra			
				Cumplimiento de actividades			
				Resultados			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p>Nivel:</p> <p>La presente investigación será de tipo básica debido que se buscará acrecentar los conocimientos sobre la capacitación laboral, el desempeño del personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud y la relación entre ambos</p> <p>Diseño:</p> <p>Diseño Transversal No experimental- causal correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético Deductivo, debido a que partiendo de una realidad problemática se plantea la hipótesis sobre la relación que guardan los fenómenos observados, que serán contrastados a través de la experimentación, refutándolos o confirmando nuestras conjeturas apriori.</p>	<p>Población:</p> <p>El personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud en el distrito de Jesús María, lo comprenden 90 personas entre personal de salud y personal administrativo.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>La muestra será probabilística aleatorio simple porque todas las personas que integran el personal asistencial tendrán la misma posibilidad de ser elegibles para formar parte del estudio. Tamaño de muestra sugerido de 72 sujetos.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> $n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$ <p>Dónde:</p> <p>N: población = 90</p> <p>Z: factor de confianza (95%), Z= 1.96</p> <p>d: error de estimación (5%), d= 0.05</p> <p>p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce), p= 0.5</p> <p>q: 1-p, q=0.5</p>	<p>Variable 1: Capacitación</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario psicométrico</p> <p>Autor: Pielago,E - 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional Sanitario.</p> <p>Forma de Administración: Directa Individual o Colectiva, en un tiempo de administración de 15 minutos aproximadamente.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Sánchez basada de Campbel - 2019/ 2000</p> <p>Ámbito de Aplicación: Organizacional Sanitario</p> <p>Forma de Administración: Directa Individual o colectiva, en un tiempo de administración de 15 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hallaron los Niveles de Capacitación y el Nivel del Desempeño Laboral</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se halló la correlación de las variables Capacitación y Desempeño laboral.</p> <p>Se halló un grado débil y positivo</p> <p>Interpretación de lo que se halló</p>

ANEXO C
Instrumentos

DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo:
3. Profesión:
4. Cargo que Ocupa:
5. Grado de Instrucción:
6. Servicio donde labora actualmente:

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN LABORAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más apropiada. Donde:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión. Capacitación en el puesto					
	Indicador. Inducción en el puesto de trabajo					
01	¿Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud?					
02	¿Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud?					

03	¿Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo?					
	Indicador. Cursos de capacitación para el trabajo					
04	¿El establecimiento de atención primaria de salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?					
05	¿Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud?					
06	¿Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado?					
	Dimensión. Capacitación por aprendizaje					
	Indicador. Aprendizaje formal					
07	¿Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo?					
08	¿Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria de salud?					
09	¿Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo?					
	Indicador. Capacitación en la practica					

10	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?					
11	¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?					
12	¿La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud?					
	Dimensión. Capacitaciones por instrucciones en el puesto					
	Indicador. Manual de procedimientos para cada trabajador					
13	¿Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud?					
14	¿Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud?					
15	¿Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia?					
	Indicador. Conferencias para capacitación del personal					
16	¿En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal?					
17	¿Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal?					
18	¿Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser					

	específicos según la necesidad de cada área o especialización?					
	Dimensión. Habilidades interpersonales					
	Indicador. Equipos de trabajo					
19	¿Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo?					
20	¿Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud?					
21	¿Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud?					
	Indicador. Comunicación en el entorno del trabajo					
22	¿Usted tiene buena comunicación con su jefe directo?					
23	¿Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área?					
24	¿Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una lista de proposiciones, responda en la medida que se ajuste a la verdad. Le rogamos ser muy objetivo en sus respuestas, y recuerde que el presente cuestionario es anónimo. Marque con una x dentro del recuadro según el grado de apreciación.

Donde:

5=Siempre

4=Casi siempre

3=A veces

2=Casi Nunca

1=Nunca

Ítems	1	2	3	4	5
A. Aptitud					
1. Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
2. Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.					
3. Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.					
4. Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos					
5. Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.					
B. Comportamiento y actitud personal					
1. Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su					

2. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los					
3. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto					
4. Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.					
5. Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.					
C. Rendimiento					
1. Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.					
2. Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.					
3. Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.					
4. Cumpro con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
5. Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.					

ANEXO D

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar Desempeño Laboral

1. **Autor:** Campbell, Cardy & Robins
2. **Año de edición:** 2000
3. **Dimensiones:** Explora las siguientes dimensiones:
 - D1: Aptitud
 - D2: Actitud
 - D3: Rendimiento
4. **Ámbito de aplicación:** Establecimiento de atención primaria en salud
5. **Administración:** Individual y colectiva
6. **Duración:** 15 minutos (aproximadamente)
7. **Objetivo:** Evaluar la variable desempeño laboral en forma global y sus dimensiones.
8. **Validez:** En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por juicio de expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
9. **Confiabilidad:** Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.888$
10. **Campo de Aplicación:** Organizacional
11. **Aspectos a Evaluar:** El cuestionario está constituido por 15 ítems, distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla:
 - D1: Aptitud (5 ítems)
 - D2: Actitud (5 ítems)
 - D3: Rendimiento (5 ítems)
12. **Calificación:**

Puntuación	Categorías (Puntaje total de la prueba/escala)	Subcategorías (Puntaje de la Sub escala)
Siempre (5 puntos)	Muy Bueno (56-75)	Muy Bueno (21-25)
Casi Siempre (4 puntos)	Bueno (46- 55)	Bueno (16-20)
A veces (3 puntos)	Regular (36-45)	Regular (11-16)
Casi Nunca (2 puntos)	Deficiente (16-35)	Deficiente (6- 10)
Nunca (1 puntos)	Muy Deficiente (5-15)	Muy Deficiente 5

Ficha Técnica: Cuestionario de Capacitación Laboral

1. **Nombre:** Instrumento de medición de capacitación
2. **Procedencia:** Perú
3. **Adaptación Peruana:** Evelyn Piélago Fraga
4. **Administración:** Individual o colectivo
5. **Formas:** Completa
6. **Duración:** 15 minutos
7. **Aplicación:** Adultos profesionales, técnicos e internos de establecimiento de atención primaria en salud.
8. **Puntuación:** Claves sobre la hoja de Respuestas.
9. **Significación:** La escala evalúa cuatro dimensiones básicas del modelo teórico de Kirkpatrick (1999):
 - Dimensión de Reacción / Respuesta
 - Dimensión de Aprendizaje
 - Dimensión de Desempeño / Conducta
 - Dimensión de Resultados
10. **Tipificación:** Baremos Peruanos
11. **Descripción:** Para medir la capacitación se ha considerado las dimensiones propuestas por Dessler y Varela (2017) el cuestionario elaborado es de 24 ítems, se cuenta con 4 dimensiones que son:
 - (1) Capacitación en el puesto (6 ítems);
 - (2) Capacitación por aprendizaje (6 ítems);
 - (3) Capacitaciones por instrucciones en el puesto (6 ítems);
 - (4) Habilidades interpersonales (6 ítems).

12. Cálculo de puntuaciones: Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Escala de Medición					
Baremos y Categorías					
Niveles/rangos Capacitación	Capacitación en el puesto	Capacitación por aprendizaje	Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Habilidades interpersonales	Capacitación Puntaje Total
Buena capacitación	22-30	22-30	22-30	22-30	88-120
Moderada capacitación	14-22	14-22	14-22	14-22	56-88
Inadecuada capacitación	6-14	6-14	6-14	6-14	24-56

ANEXO E

Consentimiento Informado

Universidad Cesar Vallejo

Escuela de Posgrado: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

Yo, declaro haber sido informado(a) e invitado a formar parte como encuestado de la investigación titulada: **Capacitación y Desempeño Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022.**

He tomado conocimiento que la investigación forma parte de un requisito para la obtención del grado de **Magíster en Gestión de los Servicios de Salud**, de la profesional **Lorenzo Anastacio, Lily**, que cursa dicha maestría en la Universidad César Vallejo, por tanto, entiendo que mi participación tendrá una contribución significativa para el desarrollo de la investigación en aquella casa de estudios y a nivel nacional.

Además, se ha detallado que la investigadora actuará bajo principios éticos de la investigación en salud, principio de beneficencia y no maleficencia, principio de justicia y equidad, siendo el principio más relevante para mi persona, el principio de confidencialidad y trato privado de mis datos. El presente documento obliga a la autora de la investigación a realizar un buen uso y manejo de la información que consignaré en los cuestionarios que llenaré a continuación.

Por último, tomo conocimiento que poseo el derecho de retirarme voluntariamente de la investigación según mi criterio o negarme a participar en el estudio, sin la obligación de comunicar los motivos de mi retiro del estudio, y con la obligación de la investigadora de actuar respetando mi decisión, protegiendo mi integridad de cualquier consecuencia negativa.

Reafirmo mi voluntad de participar, consignando una segunda firma en aras de cumplir con el criterio de veracidad en investigación.

Firma:

Fecha:

ANEXO F

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad Capacitación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	25

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	16

Fuente: Elaboración propia

ANEXO G

Fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

Dónde:

N: población = 90

Z: factor de confianza (95%), Z= 1.96

d: error de estimación (5%), d= 0.05

p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce), p= 0.5

q: 1-p, q=0.5

Reemplazando datos:

$$\frac{90 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (89) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 72$$

ANEXO H

Base de datos

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	3	3	5
2	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	3
3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	2	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	1	3
5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	2	1	4	5
6	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	3	3	3	2	3
7	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3
10	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
11	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	1	3
12	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
13	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
14	1	2	2	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4
15	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	2
17	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	1	5	5
18	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	4	5
20	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2
22	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
23	3	2	1	5	5	4	1	5	5	4	5	4	1	4	4

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
24	3	3	5	2	3	1	1	5	5	3	5	4	3	2	5
25	3	3	5	2	4	1	5	5	5	3	5	4	3	3	5
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
27	2	3	2	1	3	1	3	3	5	3	4	3	1	1	1
28	3	4	3	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4
29	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
30	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3
31	1	1	1	1	2	2	5	1	3	4	3	1	1	1	1
32	1	1	3	2	2	2	5	1	3	4	3	1	1	1	1
33	3	2	3	2	4	2	4	3	4	5	3	4	1	1	3
34	1	4	4	3	3	3	5	5	4	1	5	3	1	1	4
35	1	3	3	2	2	2	5	5	4	3	4	3	1	3	3
36	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	4	4	2
37	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3
38	3	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
39	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5
40	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
41	5	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	3	4	3	4	2	5	5	5	4	4	5	2	5	5
43	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4
44	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	3

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
47	4	3	3	4	4	4	3	2	2	5	5	2	3	3	5
48	5	3	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4
49	5	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4
50	5	5	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	2	4
51	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	2	2	5
52	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4
53	3	2	2	2	4	2	3	3	4	5	3	4	1	3	3
54	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
55	3	3	3	4	4	4	3	2	2	5	5	3	1	1	5
56	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5
57	3	4	5	2	4	2	5	4	5	3	5	4	4	4	5
58	1	3	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3
59	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5
60	5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	5	3	2	4
61	4	3	5	3	4	1	5	5	4	3	4	4	5	3	5
62	5	3	5	2	4	2	5	3	5	4	5	3	3	3	5
63	3	3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4
64	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4
65	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	2	3
66	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	2	3
67	3	3	2	4	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4
68	1	1	3	3	3	3	5	1	3	4	3	1	1	2	2
69	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
62	5	3	5	2	4	2	5	3	5	4	5	3	3	3	5
63	3	3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4
64	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4
65	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	2	3
66	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	2	3
67	3	3	2	4	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4
68	1	1	3	3	3	3	5	1	3	4	3	1	1	2	2
69	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5
70	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	5
71	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
72	2	1	2	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4
73	4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	2	1	3
74	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	4	5	5
75	1	1	2	2	3	2	4	4	4	1	4	3	1	2	3

ANEXO I
Jueces validadores

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg Frazya Stephany Soto Liendo	100%	100%	100%
Mg Eliana Elva Ayquipa Palo	100%	100%	100%
Mg Percy Alfonso Delgado Rojas	100%	100%	100%
Mg Eulalia María Chahuas Rodríguez	100%	100%	100%
Mg Lourdes Beatriz Avellaneda Vásquez	100%	100%	100%
Mg Roberto Bruno Román Ramos	100%	100%	100%

ANEXO J

Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo	X		X		X		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	X		X		X		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE							

7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	X		X		X		
8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria de salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	X		X		X		
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	X		X		X		
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	X		X		X		
16	En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	X		X		X		
17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	X		X		X		

18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	X		X		X		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	X		X		X		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	X		X		X		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: AYQUIPA PALO ELIANA ELVA

DNI: 29568956

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

ORCID:

.....

25 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Elvira Elva Ayquipa Polo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	X		X		X		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		

9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	X		X		X		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X		
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	X		X		X		
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X		
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: AYQUIPA PALO ELIANA ELVA

DNI: 29568956

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

.....

ORCID:

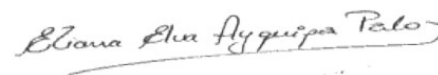
24 de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo	X		X		X		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	X		X		X		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE							
7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	X		X		X		

8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	X		X		X		
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	X		X		X		
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	X		X		X		
16	En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	X		X		X		
17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	X		X		X		
18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	X		X		X		

DIMENSIÓN 4. RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	X		X		X		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	X		X		X		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	X		X		X		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: SOTO LIENDO FRAZYA STEPANNY

DNI: 42611590

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

ORCID:

.....

25 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES							
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	X		X		X		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES							
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		

9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X	
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	X		X		X	
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X	
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	X		X		X	
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X	
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: SOTO LIENDO FRAZYA STEPANNY

DNI: 42611590

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

ORCID:

.....

25 de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejor sus funciones mientras lo lleva a cabo	X		X		X		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	X		X		X		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE							

7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	X		X		X		
8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	X		X		X		
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	X		X		X		
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	X		X		X		
16	En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	X		X		X		

17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	X		X		X		
18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	X		X		X		
DIMENSIÓN 4. RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	X		X		X		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	X		X		X		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	X		X		X		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ROJAS PERCY ALFONSO

DNI: 08736557

Especialidad del validador: Maestría en Administración de los Servicios de Salud

ORCID:

.....

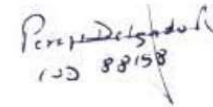
25 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES							
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	X		X		X		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES							
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		

9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	X		X		X		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X		
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	X		X		X		
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X		
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ROJAS PERCY ALFONSO DNI: 08736557

Especialidad del validador: Maestría en Administración de los Servicios de Salud

ORCID:

.....

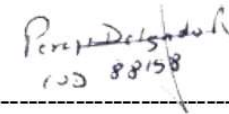
25 de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Perce Delgado R.
100 88158

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejor sus funciones mientras lo lleva a cabo	x		x		x		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	x		x		x		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE							

7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y la capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	x		x		x		
8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	x		X		X		
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	x		X		X		
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	x		X		X		
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	X		X		X		
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		Los manuales son establecidos por servicios.
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		

15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	X		X		X		
16	En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	X		X		X		
17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	x		x		x		
18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4. RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	X		X		X		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	X		X		X		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	X		X		X		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	X		X		X		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): -----

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHAHUAS RODRIGUEZ EULALIA MARIA DNI: 08871284

Especialidad del validador: Maestra en Enfermería y Especialista en Crecimiento y Desarrollo ORCID: 0000-0003-0286-0381

27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma de experto validador

REM 001264 C Esp. 20366

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	X		X		X		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		

8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		
9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	X		X		X		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X		
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	X		X		X		
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X		
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las preguntas no requieren ninguna modificación

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHAHUAS RODRIGUEZ EULALIA MARIA DNI: 08871284

Especialidad del validador: Maestra en Enfermería y Especialista en Crecimiento y Desarrollo ORCID: 0000-0003-0286-0381

27 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador

Especialidad

REM 001264 C Esp. 20366

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo	x		x		x		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	x		x		x		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE							
		Si	No	Si	No	Si	No	

7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	x		x		x		
8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	x		x		x		
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	x		x		x		
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	x		x		x		
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	x		x		x		
16	En el establecimiento de atención primaria en salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	x		x		x		

17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	x		x		x		
18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	x		x		x		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	x		x		x		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	x		x		x		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMAN RAMOS ROBERTO BRUNO DNI:42734550

Especialidad del validador: Maestría en Salud Publica ORCID:.....

30 de Mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES							
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	x		x		x		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	x		x		x		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	x		x		x		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	x		x		x		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES							
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	x		x		x		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	x		x		x		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	x		x		x		

9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	x		x		x		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	x		x		x		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	x		x		x		
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	x		x		x		
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	x		x		x		
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMAN RAMOS ROBERTO BRUNO DNI: 42734550

Especialidad del validador: Maestría en Salud Publica ORCID:.....

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. REACCIÓN/ RESPUESTA							
1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
2	Existe una política de capacitación mediante la inducción en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
3	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo	x		x		x		
4	El establecimiento de atención primaria en salud cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación	x		x		x		
5	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.	x		x		x		

DIMENSIÓN 2. APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
7	Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo	x		x		x	
8	Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x	
9	Con el aprendizaje formal que brinda el establecimiento de atención primaria en salud, mejoran sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo	x		x		x	
10	Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo	x		x		x	
11	El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender	x		x		x	
12	La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x	
DIMENSIÓN 3. CONDUCTA/ DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
13	Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x	
14	Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x	
15	Usted cree que el manual de procedimientos del establecimiento de atención primaria en salud, contribuye a direccionar su labor con eficiencia	x		x		x	

16	En el establecimiento de atención primaria de salud, se realiza conferencias de capacitación para el personal	x		x		x		
17	Los temas de capacitación del establecimiento de atención primaria en salud, se brindan a todo el personal	x		x		x		
18	Cree usted que los temas de capacitación en el establecimiento de atención primaria en salud deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo	x		x		x		
20	Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
21	Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el establecimiento de atención primaria en salud	x		x		x		
22	Usted tiene buena comunicación con su jefe directo	x		x		x		
23	Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área	x		x		x		
24	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: AVELLANEDA VASQUEZ LOURDES BEATRIZ DNI:42958960

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de Servicios de Salud ORCID:.....

30 de Mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/DESTREZAS/APTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	x		x		x		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	x		x		x		
3	Cuento con la experiencia laboral requerida para las actividades que realizo.	x		x		x		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	x		x		x		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	x		x		x		

7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	x		x		x		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	x		x		x		
9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	x		x		x		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.	x		x		x		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	x		x		x		
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.	x		x		x		
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	x		x		x		

15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: AVELLANEDA VASQUEZ LOURDES BEATRIZ DNI:42958960

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de Servicios de Salud ORCID:.....

30 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto validador
 Especialidad