



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
colaboradores de una cadena de boticas, Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Urrutia Tantalean, Leticia (orcid.org/0000-0002-9493-8360)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Mejía Falcon, Víctor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios por permitirme tener vida, salud y hacer cumplir mis sueños.

A mi bella familia, especialmente a mi hija Vittoria, que constituyen la fuerza y razón que me impulsa a seguir adelante para hacer realidad mis objetivos trazados.

Agradecimiento

A mis Asesores, Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos y Mtro. Víctor Edicson Mejía Falcon, por instruirme en el camino del buen estudiante y apoyarme en la culminación del presente trabajo de tesis.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haberme brindado los conocimientos profesionales.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de Boticas, Trujillo, 2023.", cuyo autor es URRUTIA TANTALEAN LETICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELIANA JACKELINE GUZMÁN AVALOS DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 16- 01-2024 00:24:46

Código documento Trilce: TRI - 0704248



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URRUTIA TANTALEAN LETICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de Boticas, Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
URRUTIA TANTALEAN LETICIA DNI: 46440920 ORCID: 0000-0002-9493-8360	Firmado electrónicamente por: LURRUTIAT el 19-02- 2024 11:01:46

Código documento Trilce: INV - 1488114

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv.
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.5 Procedimiento de recolección de datos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.....	17
Tabla 2. Selección por competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.....	18
Tabla 3. Capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.....	19
Tabla 4. Desarrollo profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.....	20

Índice de Figuras

Figura 1 Diseño de Investigación.....	13
---------------------------------------	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la cadena de Boticas durante el periodo de octubre – noviembre 2023. Siendo el diseño de investigación correlacional simple, la muestra fue 152 colaboradores de la cadena de Boticas, se utilizaron 2 cuestionarios validados y confiables. Los resultados encontrados fueron que existe una correlación positiva moderada con un $r=0,506$ al relacionar la gestión talento humano con el desempeño laboral, mientras que al relacionar la dimensión selección por competencia y el desempeño laboral existe una correlación positiva moderada con un $r=0,430$, seguidamente se encontró una correlación positiva moderada con la dimensión capacitación y el desempeño laboral con un $r= 0,494$, por último existió una correlación positiva baja al relacionar desarrollo personal y el desempeño laboral con un $r=0,382$. Por lo tanto, se concluyó que La gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una correlación moderada y significativa rho de Spearman, de 0.506, $p>0.05$ en los colaboradores de la cadena de boticas, esto refleja una correlación, significativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, competencia, capacitación.

Abstract

The research aimed to determine the overall relationship between human talent management and job performance among employees of the Boticas chain during the period of October – November 2023. Adopting a simple correlational research design, the sample consisted of 152 employees from the Boticas chain, and 2 validated and reliable questionnaires were used. The results indicated a moderate positive correlation, with $r=0.506$, when correlating human talent management with job performance. Similarly, there was a moderate positive correlation when relating the competence-based selection dimension to job performance, with $r=0.430$. Furthermore, a moderate positive correlation was observed with the training dimension and job performance, having an $r=0.494$. Finally, there was a low positive correlation when associating personal development with job performance, with $r=0.382$. Therefore, it was concluded that human talent management and job performance have a moderate and significant Spearman's rho correlation of 0.506, $p>0.05$, among employees of the Boticas chain, reflecting a significant correlation.

Keywords: Human talent management, job performance, competence, training.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la gestión del talento humano y el desempeño laboral emergen causado por desafíos cruciales dentro del contexto de las cadenas de boticas. Organismos relevantes, a nivel internacional la OMS ya nivel nacional, MINSA descrita por los autores Campaña et al.(2021); Silberman et al.(2020), Numerosos estudios, respaldados por datos que sugieren un aumento del 75% en la satisfacción del paciente con un personal bien gestionado y altamente capacitado, han subrayado la importancia crítica de asegurar la calidad de los servicios de salud. No obstante, a pesar de estas evidencias, se evidencia una brecha sustancial del 60% entre las políticas delineadas a nivel gubernamental y su ejecución efectiva en el ámbito específico de las cadenas de boticas.

Mientras que Mori & Bardales (2020), el déficit de estrategias sólidas de gestión del talento humano ha llevado a desafíos en la retención y motivación del personal en un 40%. La escasez de incentivos y programas de desarrollo profesional impacta directamente en el desempeño laboral, afectando la calidad de la atención al cliente y la validez operativa. Además, las condiciones laborales precarias y la falta de creencia pueden contribuir en la no satisfacción laboral y, por ende, a una disminución en la productividad.

La problemática actual en América Latina descrita por Sierra (2022) en tanto la gestión del talento humano y el desempeño laboral se caracteriza por una serie de desafíos que obstaculizan su implementación efectiva y la consecución de resultados óptimos. En la región, la alta informalidad laboral representa un obstáculo significativo, dificultando la práctica de gestión del talento humano siendo necesario un compromiso a largo plazo con los empleados. Asimismo, la desigualdad social, manifestada en el mercado laboral, limita las oportunidades de empleo y desarrollo profesional para aquellos con niveles más altos de educación y habilidades. La escasez de capacitación y formación también emerge como un desafío crucial, ya que muchas empresas carecen de la capital necesaria para distribuir en el desarrollo de sus empleados.

La investigación se enfoca en una cadena de boticas ubicada en Trujillo, Perú, durante el año 2023. La elección de este enfoque se fundamenta en la relevancia de la industria farmacéutica en la región y la necesidad de comprender los resultados, cuando se planifica y se pone a marchar una adecuada gestión de talento humano y continuar creando resultados positivos mediante rendimiento de los trabajadores. Los hallazgos de este estudio no solo proporcionarán información valiosa a la cadena de boticas objeto de investigación, sino que también aportarán de manera significativa al acervo de conocimientos previamente establecido.

Al paso del tiempo, las organizaciones públicas y privadas han tenido que adaptarse a un entorno altamente competitivo, como se menciona en el estudio de Castro & García (2018). En este entorno el capital humano y sus habilidades se han convertido en recursos esenciales que han permitido respaldar el nivel de los servicios ofrecidos fundamentalmente en el sector de la atención médica, como lo indica Iscandarov (2018).

En el contexto de Perú, se identifica que el 43% de entidades públicas enfrentan desafíos de incorporar trabajadores altamente calificados que puedan asegurar un rendimiento óptimo en sus puestos de trabajo. Por otro lado, el 40% de estas organizaciones optan por implementar programas de formación para su personal, lo que implica una inversión significativa de sus propios recursos financieros. Este enfoque tiene un impacto en el desarrollo de la institución, Como destaca el estudio de Aguirre & Dulanto (2021), donde menciona que es esencial invertir tanto en recursos como en tiempo para potenciar las habilidades y el conocimiento del equipo.

En lo que respecta a la realidad local encontramos que en la cadena de boticas no se implementa de forma óptima los procedimientos de reclutamiento, no se realiza la valoración del desempeño, políticas de compensación no están acorde al mercado entre otros, lo que genera que el desempeño en general no sea el óptimo en la cadena de boticas. Por lo tanto, la investigación se enfoca en identificar posibles desafíos y relaciones entre las variables, se espera que los resultados ofrezcan implicaciones prácticas para la toma de decisiones y prácticas

empresariales, contribuyendo así a la eficiencia y bienestar laboral en este sector específico.

Ante esta realidad problemática se planteó la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo en el periodo de octubre-noviembre 2023?

La investigación se justifica por su conveniencia debido a la necesidad de abordar aspectos cruciales para el éxito organizacional. Al centrarse en estas áreas, la investigación genera información para optimizar sus prácticas y aumentar la satisfacción de tal manera que se mejore la eficiencia operativa. Al respecto del aporte teórico al ofrecer información que reafirme la teoría y permita a la empresa tomar decisiones al respecto de los empleados.

Además, se justifica desde una perspectiva metodológica debido a que los instrumentos utilizados los cuales fueron validados permiten obtener información valiosa para obtener información según las variables de estudio. Así mismo el aporte social busca mejorar la calidad laboral y la productividad. Además, al analizar el desempeño laboral, se identificarán áreas de mejora para la empresa y sus empleados.

Así mismo se planteó como objetivo general determinar la relación, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo en el periodo de octubre - noviembre 2023.

Además, específicos tales como, identificar la relación entre la dimensión selección por competencia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas; identificar la relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas y identificar la relación entre la dimensión desarrollo profesional de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas.

Así también se planteó la hipótesis general, la gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena

de boticas - Trujillo en el periodo de octubre - noviembre 2023. respecto a las hipótesis específicas; la dimensión selección del personal de la gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas, la dimensión capacitación de la gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas, la dimensión desarrollo profesional de la gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas.

II. MARCO TEÓRICO

En América latina, Yanza (2018), a través de su investigación se planteó Conocer la relevancia de la gestión de talento humano en el desempeño del trabajo de los colaboradores respecto a farmacias Alvarado I y II, en la localidad de Orán, siendo un estudio cuantitativo tipo descriptivo siendo la muestra los trabajadores y propietarios en un total de 21. El método empleado para recopilar información en este estudio fue mediante un cuestionario y entrevistas. El estudio reveló que el 80% del personal opina que el rendimiento laboral en la farmacia es eficaz, además, el 60% evalúa positivamente su propia efectividad en sus tareas, no obstante, cerca del 90% concuerda con los dueños en que es necesario evaluar el rendimiento laboral. Se concluye que la empresa carece de un sistema formal de evaluación de rendimiento laboral, lo que le impide obtener información importante sobre sus empleados y evaluar adecuadamente su desempeño.

En Perú Mendieta et al. (2020), en su investigación se planteó evaluar la gestión del talento humano y la capacidad profesional de colaboradores asistenciales de un nosocomio del estado en Huacho-2022. tuvo un diseño no experimental, participaron 55. Se obtuvo que el 56.36% consideraban a la gestión del talento humano como habitual, mientras el 50.9% calificó el desempeño laboral como insatisfactorio. un coeficiente de $r = 0.709$ y un $p 0.05$. Concluyendo una correlación fuerte y directa entre las variables analizadas.

Otro compatriota Ardiles (2023), realizó una investigación, cuyo objetivo fue saber si existe correlación, gestión del talento humano con la gestión administrativa en una botica privada, su población fue 100 colaboradores, tomando una muestra de 45. La táctica utilizada para obtener datos consistió en llevar a cabo un sondeo, y el instrumento empleado para recopilar la información fue un formulario. En cuanto al método utilizado, se empleó un enfoque de diseño correlacional. En relación a lo obtenido se presenta un $r = 0.655$, siendo la relación positiva.

Para Martín (2019), en su trabajo se propuso determinar cómo influye la gestión del talento humano respecto a la realización sobre su investigación de los participantes de la cadena de venta de medicamentos Inkafarma en la Provincia

Huancayo. Utilizó un diseño correlacional, participaron 59 colaboradores seleccionados de manera aleatoria. Obtuvieron como resultados un $r = 0,910$, esto indica una relación positiva y significativa $p = 0,00$; se puede concluir que la gestión efectiva de talento humano tiene implicancias positivas en las competencias laborales.

Por otro lado Oviedo (2022), en su investigación se propuso determinar cómo la gestión de habilidades de personas afecta en el ejercicio profesional del personal asistencial en el establecimiento de venta de medicamentos en un Nosocomio de Huacho, 201. De naturaleza correlacional transversal con un enfoque causal. Esto se respalda mediante un nivel de obtenido que es menor que 0.935 y una correlación bastante significativa con un valor de $r = 0.935$. Concluyendo la relación es significativa de la gestión del talento humano en el rendimiento de trabajo.

Yepes (2021), se planteó como actividad de investigación comprobar la relación, estrés y desempeño laboral en los trabajadores de establecimientos privados de una cadena de boticas en Miraflores, un distrito peruano en junio-agosto 2022. Tuvo un diseño correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores. Siendo los resultados relación baja 31.3%, moderada 6.3%, y alta en un 3.8%. concluyendo que no existía una relación entre el estrés y el rendimiento laboral.

Cuba (2022), en su investigación cuyo objetivo fue analizar si hay existencia al relacionar la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral en personal que labora en farmacia de Nazca, 2021, tuvo diseño correlacional; participaron 100 trabajadores de farmacia. Los resultados arrojaron puntajes de 0.827 y 0.830, respectivamente. Concluyendo que a medida que aumentaba la sobrecarga de trabajo, disminuye el desempeño laboral.

En el estado peruano Quiroz (2023), en su trabajo sobre la relación entre habilidades interpersonales y el rendimiento en el ámbito laboral. en colaborados de establecimientos privados en San Juan de Miraflores, 2022. Tuvo un diseño correlación, participaron 50 colaboradores de boticas locales. Los resultados se observó una correlación $r = 0,411$, con un valor $p = 0,003$. Concluyendo que existe una relación moderada y directa entre las variables.

Santi (2023), en su investigación se propuso conocer la relación entre factores emocionales y el desempeño en el trabajo de los directores técnicos que trabajan en boticas del distrito de los Olivos. tuvo un diseño correlacional. Se contó con la participación de 75 colaboradores. Los resultados mostraron correlación positiva moderada entre variables $\rho=0.398$ y $p=0.000$. concluyendo una relación entre el estado emocional y el desempeñaban en el trabajo.

Ulloa (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote en 2021. Los resultados del análisis de Chi-cuadrado arrojaron un valor de p igual a 0.000, lo que respalda la validez de los hallazgos al ser inferior al umbral convencional de significancia de 0.05. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) obtenido fue de -0.752. Este resultado revela la existencia de una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal técnico farmacéutico.

Para Velasquez & Garcia (2022), su finalidad fue conocer el desempeño laboral de colaborades en boticas de MIFARMA. Tuvo un diseño descriptivo transversal. Participaron 60 técnicos de farmacia. Los resultados indicaban que el 60% tuvieron elevado desempeño laboral, 27% desempeño laboral efectivo, y 13% desempeño estable. Se concluyen que los colaboradores muestran un rendimiento y eficiencia destacados en su trabajo.

En Trujillo, Arana (2023) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la asociación entre la carga laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados farmacéuticos en una cadena de farmacias de la ciudad. El estudio adoptó un diseño transversal correlacional, contando con la participación de 78 químicos farmacéuticos. Los resultados respaldan la relación entre la carga laboral y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.602 y un valor p de 0.000. Se observa que el 23.60% de esta relación puede explicarse mediante una relación lineal. En cuanto a la carga de labores, se clasificó como moderada en un 52.6%, intensa en un 44.9%, y leve en un 2.6%. En conclusión, el estudio revela una correlación medida, con significancia estadística y una relación positiva entre la carga de trabajo y el desempeño de los farmacéuticos.

Por otro lado las teorías al respecto de la gestión del talento humano, Chiavenato (2017) señaló que es una consecuencia de la mentalidad organizacional. Esta orientación tiene base en distintos ítems como la cultura organizacional, su estructura, el entorno, el tipo de negocio que lleva a cabo, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, y muchas otras variables claves.

Distintos escritores han probado brindar una explicación epistemológica sobre la gestión del talento humano. Según Armas et al. (2017) destaca que trasciende lo individual o personal. Su perspectiva se centra en la administración leal y equitativa de los distintos grupos de personas que integran el sistema productivo. También busca alcanzar un equilibrio entre la consecución de objetivos individuales y las aspiraciones de la organización. Shahi et al. (2020) ve la gestión del talento humano como un procedimiento de administración que integra el elemento

Por su parte Ribeiro & Gavronski (2021) menciona que implica ver a las personas como un componente esencial en la operatividad de una empresa, ellos argumentan que los empleados son aliados estratégicos, las habilidades, destrezas y conocimientos de los empleados son fundamentales para que las organizaciones logren sus aspiraciones. Siguiendo este enfoque, humano. A través de sus competencias individuales, aportan a conseguir los objetivos organizacionales. De manera comparable, Vaiman et al. (2017) señala que la gestión del talento humano es el área del departamento de gestión de personal que se encarga de administrar al personal, en estrecha cooperación con este sector y su líder.

Por su parte Opertti (2023), menciona que la integración del talento corporativo se ha convertido en un elemento esencial en la implementación de estrategias, herramientas y componentes destinados a mejorar el desempeño de los empleados y aumentar la competitividad de la unidad. Para un uso objetivo, desarrollamos un modelo específico para el desarrollo positivo de los empleados en el entorno laboral.

. Este modelo consta de tres subsistemas, según lo describe Alles (2017). Uno de estos subsistemas es la selección basada en competencias, que implica la

necesidad de comprender a fondo los objetivos y responsabilidades que el candidato desempeñará en un departamento o área laboral específica, entre otros aspectos clave. Este enfoque busca garantizar una selección más precisa y alineada con las necesidades y metas organizacionales.

Estas medidas engloban aspectos adicionales, como la evaluación de los talentos humanos ya presentes en el sector, con el objetivo de identificar las demandas actuales y futuras en términos de cantidad y calidad de personal, según indica Alles (2017). La capacitación del personal se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias mediante iniciativas formativas, es esencial que las actividades de capacitación sean cuidadosamente diseñadas para potenciar y enriquecer las habilidades de los colaboradores, siguiendo la premisa de que las capacitaciones representan una estrategia continua de formación y desarrollo profesional. Desde la perspectiva basada en habilidades, el plan de carrera se presenta como una herramienta crucial que define las responsabilidades organizacionales y las habilidades esenciales que los empleados deben poseer para optimizar su rendimiento, en contraste, según Miranda et al. (2022), el desarrollo profesional está estrechamente vinculado a un rol profesional holístico.

En el ámbito de las teorías relacionadas con el desempeño laboral, resulta pertinente mencionar la teoría de Maslow, según la referencia de Robbins (2009). Esta teoría propone que el rendimiento de los individuos está intrínsecamente vinculado a cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Maslow postuló que las necesidades de nivel superior son principalmente satisfechas por motivadores internos, mientras que las de nivel inferior están influenciadas por factores externos, tales como salarios y condiciones contractuales. Esta concepción de Maslow proporciona un marco valioso para entender las motivaciones y necesidades que impulsan el desempeño laboral, al reconocer la interacción compleja entre factores internos y externos en el logro de un rendimiento satisfactorio.

Adicionalmente, resulta crucial resaltar la teoría X e Y propuesta por McGregor, según lo mencionado por Madero & Rodríguez (2018), esta teoría presenta dos enfoques contrastantes con respecto al desempeño en el trabajo, por

un lado, los factores X están fundamentados en la idea de que el rendimiento laboral se logra mediante la imposición de demandas, amenazas de sanciones y reducciones salariales, como métodos para alcanzar eficiencia en el trabajo. Por otro lado el autor Cueto I & Paucar S, (2022) menciona que los factores de la teoría X e Y de McGregor representa un paradigma esencial para comprender las percepciones opuestas sobre la naturaleza del trabajo y cómo estas perspectivas influyen en la gestión y el rendimiento laboral. Mientras que para Cayturo M & Rujel A, (2020) la teoría X se enfoca en el control externo y las recompensas y castigos, la teoría Y destaca la importancia de factores internos, sociales y motivacionales para impulsar el rendimiento en el trabajo. Este enfoque dual proporciona una base teórica para diseñar estrategias de gestión más efectivas y favorecer un ambiente laboral más positivo y productivo.

La teoría sobre el rendimiento en el ámbito laboral y el proceso de acción, concebida por Dousin et al. (2019). Este grupo de autores explica que los factores psicológicos ejercen una influencia significativa sobre cómo un trabajador se desenvuelve en su entorno laboral, es decir, en el rendimiento que logra. Esta teoría se centra en los aspectos cognitivos, fundamentándose en los procesos de información que guían el comportamiento del trabajador. Argumentan que las acciones laborales se derivan de la planificación, implementación y retroalimentación; todos estos elementos impactan en la cognición del individuo. Además, la teoría esboza seis etapas clave: establecimiento de metas, toma de decisiones, orientación, ejecución, supervisión, planificación y retroalimentación.

La teoría de Dousin, es respaldada por Ortiz L, (2020), proporciona una comprensión integral de cómo los factores psicológicos y los procesos cognitivos moldean el rendimiento laboral. Al centrarse en las etapas fundamentales del proceso de acción, desde el establecimiento de metas hasta la retroalimentación, esta teoría ofrece un marco robusto para analizar y mejorar el desempeño de los trabajadores en el entorno laboral. La atención a la cognición y las etapas específicas delineadas en la teoría destaca la importancia de considerar aspectos psicológicos y procesos mentales en la gestión efectiva del rendimiento laboral.

Al examinar de cerca el concepto de "desempeño laboral", encontramos definiciones generales proporcionadas por autores como Dessler & Varela (2011). Según estos expertos, el rendimiento en el trabajo se puede entender como las acciones que realiza un empleado para alcanzar las metas de la empresa. Esta noción abarca varios aspectos esenciales, como el conocimiento, la cantidad de esfuerzo y las habilidades necesarias para lograr dichas metas. En resumen, el desempeño laboral se refiere a las contribuciones y acciones de un empleado que buscan el logro de los objetivos empresariales.

Por su parte el desempeño laboral constituye el ámbito de acción de las empresas, que constantemente evalúan dicho desempeño para anticipar niveles de efectividad y eficiencia. Autores como Bautista et al. (2020) y Bonney (2015) destacan que la eficiencia en el trabajo emerge como una fortaleza fundamental para las instituciones, siendo una condición necesaria para alcanzar objetivos y resultados sostenibles a lo largo del tiempo. En resumen, el desempeño laboral se posiciona como un factor crítico que las empresas monitorizan para garantizar su efectividad y éxito continuo.

En la literatura, se destacan diversos criterios para llevar a cabo la evaluación del desempeño. A continuación, se presentan tres criterios comúnmente mencionados. La eficacia, según Wayne (2010), se refiere a la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos y también se interpreta como el logro de las expectativas por parte de un supervisor. Esta eficacia está intrínsecamente ligada a los objetivos trazados, dependiendo de la consecución de estos objetivos. Por otro lado, la eficiencia, como destaca Mokate (2001), se caracteriza por la habilidad para emplear de manera efectiva los recursos con el fin de lograr un resultado particular. Evalúa la calidad de una labor realizada al comparar los resultados obtenidos con la utilización de recursos mínimos. En un entorno organizacional, esto implica la reducción de costos mientras se cumplen las tareas asignadas por los superiores.

Así también el trabajo en equipo se manifiesta cuando los empleados se unen para satisfacer las necesidades de una organización, dando lugar a una estructura que engloba una serie de procesos interconectados. Dentro de estos procesos, se

desencadenan varios fenómenos, tales como la interacción dentro del equipo, la equidad entre los trabajadores, el fortalecimiento del liderazgo y la implementación de estrategias para mejorar la comunicación. Según Rojas et al. (2018), la colaboración laboral se postula como una habilidad crucial para la obtención de resultados exitosos en una organización. La describen como la unión de dos o más individuos que ponen en práctica coordinaciones dinámicas, interdependientes y adaptativas para alcanzar un objetivo común.

III. METODOLOGÍA

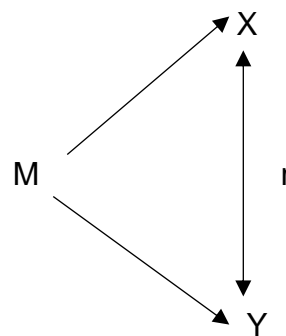
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada enfocada resolver problemas claramente definidas, Hernández (2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Se utilizó el no experimental, transversal correlacional simple de acuerdo con Hernández (2018)



Dónde:

M: Muestra

X: Gestión de Talento Humano

Y: Desempeño Laboral

r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variables:

V1: Gestión del talento humano

tiene tres dimensiones: selección de competencia, capacitación y desarrollo profesional.

V2: Desempeño laboral

Tiene tres dimensiones: eficacia, eficiencia, trabajo en equipo.

Se operacionalizo las variables alojándose en (Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Fueron 250 trabajadores elegidos para conformar la población, todos ellos se encuentran laborando en una cadena de boticas.

Criterios de Inclusión: La investigación fue inclusiva, ya que participaron todos los empleados, sin importar su género, que trabajan en la cadena de boticas.

Criterios de Exclusión: Se dejaron fuera a los antiguos trabajadores de la cadena de boticas.

3.3.2 Muestra:

Estuvo compuesta por un segmento específico de la población objetivo, seleccionados por compartir características similares. La muestra consistió en 152 empleados de la cadena de boticas. Se utilizó una fórmula estadística, considerando un margen de error del 5%.

Así mismo se utilizó la siguiente fórmula, cuyo procedimiento está en el (Anexo 7)

3.3.3 Muestreo:

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.3.4 Unidad de análisis:

Cada uno de los colaboradores de la cadena de boticas en Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó tipo de técnica encuesta.

Así también se utilizó tipo de instrumento el cuestionario.

El Cuestionario para evaluar Gestión del Talento Humano, este instrumento fue elaborado por Mendieta & Narváez (2020), El cuestionario está compuesto de 18 preguntas que se centraron en 3 dimensiones selección basada en competencias (1-6), capacitación (7 -12) y desarrollo profesional (13-18). Las respuestas se recogen usando una escala Likert. Es esencial que cada persona complete el cuestionario de forma individual. Esta se encuentra en el (Anexo 2). El instrumento fue validado por un grupo de expertos teniendo una confiabilidad de 1 según V de

Aiken así también su confiabilidad con Alfa de Cronbach con un 0,785 siendo de excelente confiabilidad.

Así mismo el cuestionario para evaluar el desempeño Laboral, elaborado por Mendieta & Narváez (2020), constó de 18 preguntas centradas en eficacia (19-24), eficiencia (25-30) y trabajo en equipo (31-36). Las respuestas se recopilan utilizando una escala Likert. Esta se encuentra en el (Anexo 3). Así mismo el instrumento su validación validada por un grupo de expertos teniendo una confiabilidad de 1 según V de Aiken así también su confiabilidad con Alfa de Cronbach con un 0,785 siendo de excelente confiabilidad.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Inicialmente, se solicitó el permiso al jefe del establecimiento. Posteriormente, se coordinó fechas y turnos para la toma de datos utilizando ambos cuestionarios, considerando la disponibilidad de los empleados. Se solicitó a los colaboradores que completaran los formularios de consentimiento informado. Se les pidió que llenaran ambos cuestionarios de manera online en cada oficina farmacéutica a la que se fue, para las dimensiones gestión del talento humano y desempeño laboral. El proceso duró entre 15 y 20 minutos. Se les explicó de manera clara y concisa el propósito y la relevancia del estudio, garantizando la confidencialidad de la información proporcionada. Una vez completados, se revisaron los formularios para asegurar su correcto llenado y evitar posibles sesgos. Finalmente, la información de cada cuestionario fue registrada en una hoja de datos de Excel 2019.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizo Microsoft Excel 2019 y el software SPSS Versión 25 para procesar los resultados de los instrumentos aplicados; para ello se utilizó el analisis descriptivo a través de frecuencias relativas y absolutas. Además, se realizó un análisis inferencial con el Rho de Spearman y $p < 0.05$. Después de procesar la información se generó tablas según los objetivos propuestos de una y doble entrada.

3.7 Aspectos éticos

Se desarrolló bajo un principio de autonomía siendo Belmont (1979) ya que los participantes fueron informados anticipadamente sobre a finalidad del estudio

firmando previamente un consentimiento Informado (Anexo 4) y el uso que se le daría a toda la información recopilada. En consecuencia, todo el proceso de investigación será desarrollado bajo criterios técnicos y profesionales, dado el carácter académico del mismo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.

Gestión del talento humano	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Regular		Eficiente		Total		
	N	%	n	%	n	%	
Deficiente	4	2,6%	0	0,0%	4	2,6%	r = ,506 p = ,000
Regular	38	25,0%	44	28,9%	82	53,9%	
Eficiente	3	2,0%	63	41,4%	66	43,4%	
Total	45	29,6%	107	70,4%	152	100,0%	

Nota. Se aprecia la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

En la presente tabla se evidencia que 63 colaboradores que representan al 41.4% indican que la Gestión del talento humano es eficiente y consideran que su desempeño es eficiente, 44 colaboradores que representan al 28.9% indican que la GTH es de nivel regular y consideran tener un desempeño laboral eficiente y 38 colaboradores que representan al 25.0% indican que la GTH es regular y que su DL es regular.

De igual manera, se halló una correlación positiva moderada, un valor de ($r=0,506$), y al analizar la significancia de la relación entre las variables, se encontró un valor de ($p=0,000$). Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis no alterna, confirmando así la existencia de una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas en Trujillo en el año 2023.

Tabla 2**Dimensión Selección por competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.**

Selección por competencia	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Regular		Eficiente		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Deficiente	6	3,9%	1	0,7%	7	4,6%	r = ,430 p = ,000
Regular	29	19,1%	35	23,0%	64	42,1%	
Eficiente	10	6,6%	71	46,7%	81	53,3%	
Total	45	29,6%	107	70,4%	152	100,0%	

Nota. Se aprecia la relación entre la dimensión selección por competencias y desempeño laboral

En la presente tabla se evidencia que el 46,7% de los colaboradores son consideradas eficientes en la selección por competencia y tienen un desempeño laboral eficiente, 35 colaboradores que representa 23.0% manifiestan que la selección por competencia es regular y su desempeño es eficiente y 29 colaboradores que representa el 19,1% indican que la selección por competencia es regular y su desempeño es regular.

Se logró corroborar que se obtuvo ($r = ,430$) indica una correlación positiva moderada y significativa ($p = ,000$) por ende se ratifica que este valor sugiere que a medida que la calidad de la selección por competencia aumenta, también tiende a mejorar el desempeño laboral.

Tabla 3**Dimensión Capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.**

Capacitación	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Regular		Eficiente		Total		
	N	%	n	%	n	%	
Deficiente	2	1,3%	2	1,3%	4	2,6%	r = ,494 p = ,000
Regular	37	24,3%	32	21,1%	69	45,4%	
Eficiente	6	3,9%	73	48,0%	79	52,0%	
Total	45	29,6%	107	70,4%	152	100,0%	

Nota. Se observa la relación entre la dimensión capacitación con el desempeño laboral.

La tabla muestra que el 48.0% de los colaboradores, equivalente a 73 individuos, indican que la capacitación que recibieron fue eficiente y consideran que su desempeño laboral es eficiente, el 24.3% consideran que su desempeño laboral es regular e indican como regular la capacitación; por otro lado, un 21,1% reporta que tiene un desempeño eficiente y manifiestan que la capacitación es regular.

Con un coeficiente ($r = ,494$), siendo una correlación moderada ($p = .000$) entre la capacitación y el desempeño laboral.

Estos resultados muestran que una mejor capacitación está vinculada con un desempeño laboral más eficiente.

Tabla 4**Dimensión Desarrollo profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de una cadena de boticas - Trujillo 2023.**

Desarrollo profesional	Desempeño laboral				Total		Correlación de Spearman
	Regular		Eficiente				
	n	%	N	%	n	%	
Deficiente	18	11,8%	17	11,2%	35	23,0%	r = ,382 p = ,000
Regular	27	17,8%	55	36,2%	82	53,9%	
Eficiente	0	0,0%	35	23,0%	35	23,0%	
Total	45	29,6%	107	70,4%	152	100,0%	

Nota. Se observa la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral.

En la presente tabla se evidencia que, entre los empleados con un desarrollo profesional regular, la mayoría (36.2%) tiene un desempeño eficiente, ningún empleado con un desarrollo profesional eficiente tiene un desempeño regular, todos tienen un desempeño eficiente (23%), mientras que un 17.8% tiene un desempeño regular.

En relación con la correlación, se observa un coeficiente de ($r = 0,382$), lo que señala una correlación moderadamente significativa entre el avance profesional y el rendimiento laboral, indicando una correlación positiva entre ambas variables. El valor de ($p = 0,000$) refleja significancia estadística, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Se concluye que existe una asociación entre el progreso profesional y el rendimiento laboral, sugiriendo que aquellos con un desarrollo más sólido tienden a mostrar un desempeño laboral más eficaz.

V. DISCUSIÓN

La administración del capital humano desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral y el éxito global de una organización. Este enfoque estratégico destaca por su capacidad para cultivar y desarrollar las habilidades, competencias y motivaciones de los empleados, alineándolos con los objetivos organizativos. Según Armas et al. (2017), un enfoque efectivo en la gestión del talento no solo contribuye al reclutamiento y retención de profesionales altamente calificados, sino también genera un entorno laboral enriquecedor que fomenta el progreso individual y grupal. Por su parte, según Quintero (2020), invertir en el crecimiento y la administración del personal tiene un impacto positivo en el incremento respecto a la productividad y el desempeño en el trabajo.

En la tabla 1 al respecto de la gestión del talento humano y el desempeño del trabajo se encontró que existe una relación regular con un $r= 0,506$ y un $p < 0.05$ esto al contrastar con la teoría del autor Bohórquez et al. (2023) menciona que la gestión del talento humano y el desempeño laboral están intrínsecamente interrelacionados. esto es reforzado por Ribeiro & Gavronski (2021) quien dice, la Teoría de Recursos Humanos (HRM) sostiene que la administración estratégica de los recursos humanos es un impulsor del rendimiento organizacional. Mientras que la Teoría del Capital Humano, por otro lado, el autor Galiakberova (2019) sugiere que la inversión en el desarrollo y educación de los empleados contribuye a aumentar el recurso humano de la empresa, fortaleciendo así el desempeño laboral, como se espera en nuestro trabajo.

Los resultados del estudio de la tabla 1 es respaldada por las conclusiones de un estudio realizado por Moreno (2021), quien encontró La influencia directa de la administración del talento humano se refleja de manera positiva en el rendimiento laboral de los empleados. En establecimientos de atención médica de nivel primario de la Policía Nacional en Guayaquil. De igual manera en el trabajo de Aliaga (2023) quien encontró un coeficiente de correlación de ($r= ,925$), en relación con la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal asistencial en una red de Cajamarca. Por otra parte, Santa (2017), El estudio reveló que la administración del talento humano impacta de manera significativa al rendimiento del trabajo de una botica privada. La teoría de recursos humanos destaca la importancia de considerar

a los empleados como recursos estratégicos de la organización. La correlación moderada entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral apoya la noción de que la gestión eficaz de la gestión de personal, incluyendo reclutamiento y capacitación, impacta directamente sobre efectividad organizativa. Los resultados tienen concordancia con los hallazgos de otros investigadores y los conceptos existentes, que indican la existencia de una correlación efectiva respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Así también en la tabla 2, la correlación moderada ($r = 0,430$, $p < 0,05$) entre la dimensión de selección por competencias y el desempeño laboral dentro de la investigación sugiere una asociación significativa. Este hallazgo respalda teorías de que postulan que la aplicación de procesos de selección basados en competencias puede impactar positivamente en el rendimiento laboral. Según la teoría de la correspondencia de competencias de Swanson et al. (2020), cuando las habilidades y características personales alineadas con las demandas del trabajo se seleccionan de manera efectiva, se espera un mejor ajuste y desempeño laboral. Además, la teoría del capital humano dicha por Abu-Shawish et al. (2021) respalda el concepto de la inversión en la caracterización y selección de individuos con habilidades específicas, puede optimizar la productividad y eficacia organizativa a largo plazo. En este sentido, el “r” encontrada subraya la importancia estratégica de la selección por competencias en la mejora del desempeño laboral, respaldando conceptualmente la eficacia de este enfoque en la gestión del talento. Esto es comparado con el trabajo realizado por Herrera (2017) donde exhibe una analogía extremadamente fuerte con un $r = 0,925$. Este hallazgo indica una correlación positiva robusta, sugiriendo que a medida que la calidad de la selección por competencia aumenta, el desempeño laboral de los empleados también tiende a mejorar de manera significativa. Y también es contrastado por el trabajo de Moreno (2021), donde muestra una correlación moderada de $r = 0,570$. Aunque la correlación es menos intensa que en el primer estudio, sigue siendo positiva y sugiere que la calidad de la selección por competencia está asociada con mejoras en el desempeño laboral en este contexto particular.

En tanto en la tabla 3 al respecto de la dimensión capacitación con el desempeño laboral se obtuvo una relación moderada $r = 0.494$ y $p > 0.05$

interpretar con la teoría esta relación, sugiere una asociación significativa entre la inversión en capacitación y el rendimiento en el trabajo. Este hallazgo se alinea con el concepto literal del capital humano Fényes & Mohácsi, (2020), que argumenta que la inversión en el desarrollo de destrezas e ideas de los empleados conduce a un aumento en la productividad y eficiencia laboral. La capacitación efectiva Weakley et al. (2021) se considera un medio para mejorar las competencias y, por ende, el desempeño en las tareas asignadas. Sin embargo, es esencial considerar que el p-valor es mayor a 0,05, lo que indica que esta relación podría deberse a la suerte. Al contrastar con el estudio de López et al. (2018), se enfocó en habilidades técnicas, revelando una reciprocidad positiva moderada de $r = 0,617$ entre la capacitación en estas habilidades y el rendimiento en tareas de mantenimiento de equipos. En contraste, el estudio de Martínez & Milian, (2018) se centró en la capacitación en habilidades de liderazgo, mostrando una correlación más fuerte $r = 0,753$ entre esta capacitación y el desempeño en la gestión de equipos, este hallazgo sugiere que la capacitación en liderazgo contribuye significativamente a la habilidad de gestionar equipos de manera efectiva, lo que podría tener un impacto positivo en el rendimiento general de un individuo en roles de liderazgo. Finalmente, el estudio de Gañán (2018) exploró la capacitación en habilidades de comunicación, revelando la reciprocidad más fuerte de los tres, con un $r = 0,832$. Esto sugiere que la mejora de las habilidades de comunicación a través de la capacitación está altamente asociada con un mejor desempeño en la resolución de conflictos, destacando la relevancia de la comunicación eficaz en el contexto laboral.

Por otro lado, en la tabla 4 La relación encontrada entre la dimensión de desarrollo profesional y el desempeño laboral, con un $r = 0,382$ y un $p > 0,05$, indica una reciprocidad débil. Desde la perspectiva de teorías como la teoría del capital humano y la teoría de la motivación, que sostiene Akdemir (2020) que el desarrollo académico tiene la particularidad de poder influir efectivamente en la productividad y la satisfacción en el trabajo, esta relación más débil podría sugerir que otros factores podrían estar influyendo en el desempeño en el trabajo, y que el desarrollo profesional por sí solo podría no ser suficiente para generar un impacto revelador.

Al comparar con el estudio liderado por Cuasapás (2018), se analizó la relación en el ámbito bancario en Lima, Perú. Los resultados revelaron una reciprocidad positiva moderada ($r= 0,46$) entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral. Esto sugiere que, en el sector bancario, los empleados que tienen oportunidades de desarrollo profesional tienden a demostrar un mejor desempeño laboral de manera más consistente. Esta conexión endeble entre el desarrollo profesional y el desempeño del trabajo da indicios que, en salud, las oportunidades de desarrollo profesional pueden no ser un predictor fuerte del rendimiento laboral. En conjunto, estos resultados señalan que la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral puede variar significativamente según el sector laboral.

Es crucial explorar más a fondo estas dinámicas y considerar posibles variables moderadoras que puedan influir en la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral para obtener una comprensión más completa de esta asociación aparentemente tenue.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores tienen una correlación moderada y significativa rho 0.506, $p > 0.05$ en una cadena de boticas.
2. La dimensión Selección por competencia y el desempeño laboral en los colaboradores tienen una relación moderada y significativa rho 0.430 y un $p > 0.05$ en una cadena de boticas.
3. La dimensión capacitación y el desempeño laboral tienen una relación moderada y significativa rho 0,494 y $p > 0.05$ en una cadena de boticas.
4. La dimensión Desarrollo profesional y el desempeño laboral en los colaboradores tienen una relación baja y significativa rho de 0,382 y $p > 0.05$ en una cadena de boticas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los jefes de la cadena de boticas, fortalecer y ampliar las prácticas efectivas de gestión del talento humano, incorporando programas de capacitación y desarrollo profesional, así como estrategias para retener y motivar al personal. La correlación positiva significativa de 0,506 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral destaca la importancia estratégica de estas prácticas para el rendimiento organizativo.
2. Además, se insta a los Químicos Farmacéuticos a participar activamente en programas de gestión del talento, aportando sus habilidades y conocimientos para contribuir al desarrollo de un equipo sólido y altamente competente.
3. Jefes de las cadenas de boticas: Fortalecer los procesos de selección por competencia, asegurándose de que estén alineados con las necesidades específicas del personal en el ámbito farmacéutico.
4. Químicos Farmacéuticos: Participen activamente en los procesos de selección, proporcionando información valiosa sobre las competencias necesarias para el desempeño óptimo en el entorno farmacéutico. Colaboren en el diseño de pruebas y evaluaciones que reflejen de manera precisa las habilidades requeridas.
5. Jefes de las cadenas de boticas: Inviertan en programas de capacitación de alta calidad, asegúrense de que la formación ofrecida esté alineada con las necesidades específicas del personal farmacéutico.
6. Participen activamente en programas de capacitación, identificando áreas clave que beneficien tanto a su desarrollo profesional como al rendimiento general del equipo.

REFERENCIAS

- Abu, R., Romanowski, M., & Amatullah, T. (2021). Policy borrowing and developing knowledge economies in GCC countries: A critique from a Human Capital Theory perspective. *Asia Pacific Education Review*, 22(1), 77-88. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09661-x>
- Aguirre, F., & Dulanto, A. (2021). La gestión administrativa y su relación con la satisfacción del cliente en una cooperativa de ahorro y crédito de Lima durante el periodo 2019 [Tesis, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/5192>
- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 19(4), 89-101.
- Aliaga, Y. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107292>
- Alles, M. (2017). Dirección estratégica de Recursos Humanos (Primera). Edit, Gránica. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Arana, A. (2023). Carga laboral y desempeño laboral del personal farmacéutico de una cadena de farmacias de Trujillo, 2022 [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118850>
- Ardiles, A. (2023). Planificación estratégica y gestión administrativa en una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107947>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017, diciembre). Gestión de Talento Humano y nuevos escenarios laborales. *Rev. Ecotec*, 2-143.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Belmont. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento [Informe]. <https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. En M. Zambrano Vizúete, M. Botto-Tobar, A. Díaz Cadena, & A. Zambrano Vizúete (Eds.), *I+D for Smart Cities and Industry* (pp. 291-302). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Bonney, K. (2015). Case Study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 16(1), 21-28. <https://doi.org/10.1128/jmbe.v16i1.846>
- Campaña, M., Melendes, E., Flores, J., & Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>
- Castro, N., & García, S. (2018). Principios éticos rectores de las investigaciones de tercer nivel o grado académico en Ciencias Médicas. *Educación Médica Superior*, 32(2), 1-12.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena). McGrawHill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cuasapás, D. (2018). Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Ferretería Armas de la ciudad de San Gabriel [Tesis, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI]. <http://181.198.77.137:8080/jspui/handle/123456789/652>
- Cuba, R. (2022). Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico del grupo 26 de la red Nazca, 2021 [Tesis Maestría,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82201>

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta). PEARSON.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>

Fényes, H., & Mohácsi, M. (2020). Do students take the predictions of human capital theory into account? An analysis of motives behind further studies in higher education. *Hungarian Educational Research Journal*, 10(1), 74-84. <https://doi.org/10.1556/063.2020.00006>

Galiakberova, A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>

Gañán, S. (2018). *Habilidades sociales: Los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes del IES Nervión de la localidad de Sevilla* [Tesis Maestría, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/handle/11441/81796>

Hernández, R. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta (Primera)*. McGrawHill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Herrera, A. (2017). *La Comunicación y su Incidencia en el Desempeño Laboral en los Colaboradores Del Área de Recursos Humanos del Ministerio del Ambiente en la Provincia de Tungurahua* [Tesis Maestría, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera Organización de Empresas].

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23219/1/tesis%20herrera.pdf>

Iscandarov, R. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San Gregorio, Extra 25*, 107-113.

López, J., Ruano, T., Anchundia, W., Cepeda, J., & López, E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>

Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Martín, J. (2019, octubre 22). El legado de Taylor: La administración científica del trabajo. <https://www.cerem.es/blog/taylor-y-la-administracion-cientifica-de-las-empresas>

Martinez, E., & Millian, E. (2018). Propuesta de capacitación de personal para mejorar la calidad de servicio del restaurante Sumaq, Chiclayo, 2016 [Tesis Maestría, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4490>

Mendieta, M., Álvarez, J., & Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Rev. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 286-312.

Mendieta, M., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.

Miranda, A., Evans, D., Breeding, M., & Arancibia, V. (2022). Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107-136. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab006>

- Mokate, K. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? (Caribe; Primera). Instituto para el desarrollo social. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>
- Moreno, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020 [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Opertti, F. (2023, mayo 4). ¿Cómo Influye La Globalización En El Comportamiento Organizacional? Morena Chiapas. <https://morenachiapas.si/blog/organizacion/como-influye-la-globalizacion-en-el-comportamiento-organizacional.html>
- Oviedo, C. (2022). Gestión administrativa y su impacto en el desempeño financiero de la empresa familiar Caferatto en la ciudad de Manizales—Colombia [Universidad Autónoma De Occidente]. <https://hdl.handle.net/10614/14276>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265.
- Quiroz, Y. (2023). Competencias blandas y desempeño laboral en trabajadores de boticas en San Juan de Miraflores, 2022 [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107977/Quiroz_AY-SD.pdf?sequence=1
- Ribeiro, & Gavronski. (2021). Sustainable Management of Human Resources and Stakeholder Theory: A Review. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 15, e02729-e02729. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v15.2729>

- Robbins, J. (2009). *Comportamiento Organizacional (Décimo tercera)*. PEARSON.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Santa, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred*. Lambayeque 2017 [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>
- Santi, S. (2023). *Factores emocionales y desempeño laboral de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas en el distrito de Los Olivos, 2022* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106823>
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M. J., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly Known as Iranian Journal of Management Studies)*, 13(1), 117-137.
<https://doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684>
- Sierra, R. (2022). *Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática*. *Business Innova Sciences*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Silberman, P., Medina, A., Diaz, J., López, E., Dursi, C., Silberman, P., Medina, A., Diaz Bazán, J., López, E., & Dursi, C. (2020). Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Argentina de Salud Pública*, 12, 11-11.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S.-M., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

- Ulloa, N. (2021). Estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote – 2021 [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75071>
- Vaiman, V., Collings, D., & Scullion, H. (2017). Contextualising talent management. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 294-297. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2017-070>
- Velasquez, J., & Garcia, L. (2022). Evaluacion del desempeño laboral de los trabajadores de la cadena de boticas Mifarma de la av. Las Flores—San Juan de Lurigancho, agosto 2021 [Tesis Maestría, Universidad María Auxiliadora]. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/745>
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos (Primera). PEARSON. <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Weakley, J., Mann, B., Banyard, H., McLaren, S., Scott, T., & Garcia-Ramos, A. (2021). Velocity-Based Training: From Theory to Application. *Strength & Conditioning Journal*, 43(2), 31. <https://doi.org/10.1519/SSC.0000000000000560>
- Yanza, G. (2018). Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo [bachelorThesis, Riobamba, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4709>
- Yepes, Z. (2021). Estrés laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto torre USI, Miraflores, Lima- 2021. Repositorio institucional-WIENER. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/588>

ANEXOS

ANEXO 1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Siguiendo la definición de Chiavenato (2009), la gestión del talento humano comprende un conjunto de políticas y prácticas esenciales que guían la administración de los recursos humanos, abarcando aspectos como el proceso de reclutamiento, la selección de personal, la formación, la compensación y la evaluación del rendimiento.	La variable fue examinada utilizando un cuestionario compuesto por dieciocho preguntas, organizadas en tres dimensiones diferentes. Este cuestionario fue completado por los colaboradores que forman parte de una cadena de boticas, Trujillo.	Selección por competencia	Evaluación Experiencia Capacidades Entrevistas	1 – 2 3 4 – 5 6	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Capacitación	Inducción programas Actividades outdoors Charlas Apoyo	7 8 – 9 10 11 – 12 13 – 14	
			Desarrollo profesional	Empoderar Compromiso Política remunerativa Motivación intrínseca	15 16 17 18	
Desempeño Laboral	Hace referencia a la disposición de los empleados para llevar a cabo de manera efectiva las labores que son parte de las responsabilidades que han asumido en su lugar de trabajo, según (Chiavenato, 2019).	La variable se investigó a través de un cuestionario que constaba de dieciocho preguntas, agrupadas en tres dimensiones distintas, y que fue contestado por los colaboradores de una cadena de boticas, Trujillo	Eficacia	Objetivos Metas Recursos Satisfacción Optimización	19 – 20 21 22 - 23 24 25	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Eficiencia	Tiempo Visión Proactividad	26 - 27 28 29 - 30	
			Trabajo en equipo	Complementariedad Coordinación Participación Liderazgo	31 32 - 33 34 - 35 36	

ANEXO 2

Instrumento de Recolección de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, TRUJILLO, 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: Mendizabal A. (2022) Modificado por Urrutia L. (2023)

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la Gestión del Talento de los colaboradores de una cadena de Boticas. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

No		1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensión 01: Selección por competencia						
1	En la cadena de boticas se evalúa las competencias técnicas requeridas para cada puesto laboral.					
2	En la cadena de boticas se sigue un sistema de evaluación antes de contratar a un personal.					
3	En la cadena de boticas se toma en cuenta la experiencia laboral de los candidatos					
4	En la cadena de boticas, se toma en cuenta las capacidades que tienen los postulantes.					
5	Se realizan pruebas psicológicas a los candidatos para conocer sus capacidades emocionales					
6	Siente que las entrevistas laborales para reclutar al nuevo personal se realizan de manera transparente e imparcial.					

Dimension 02: Capacitación					
7	Existe un plan de inducción y capacitación para los colaboradores de la cadena de boticas.				
8	Se le asigna para participar de programas de especialización o talleres.				
9	Existen capacitaciones presenciales y/o virtuales por parte de la institución para mejorar sus competencias.				
10	Se realizan actividades al aire libre para el aprendizaje colectivo de los colaboradores.				
11	Se organizan charlas sobre políticas, misión, visión de la cadena de boticas dirigido para el personal ingresante.				
12	Se organizan charlas informativas dirigido para el personal sobre su puesto de trabajo (funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).				
Dimension 03: Desarrollo Profesional					
13	En la cadena de boticas se apoya económicamente a los colaboradores para especializarse profesionalmente.				
14	En la cadena de boticas se apoya la flexibilidad en el horario a los colaboradores que estudian.				
15	Se empodera al colaborador para tomar decisiones en situaciones adversas.				
16	La cadena de boticas se muestra comprometida con el desarrollo profesional de todos los colaboradores.				
17	En la cadena de boticas existe una política remunerativa adecuada para el personal que se capacita.				
18	En la cadena de boticas se promueve el aprecio, reconocimiento, oportunidades y crecimiento para los colaboradores.				

	Dimensiones	Categorías de valoración		
		Deficiente	Regular	Eficiente
VARIABLE Gestión del talento humano	Selección por competencia	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.
	Capacitación	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.
	Desarrollo profesional	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.

ANEXO 3

Instrumento de Recolección de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, TRUJILLO, 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Mendizabal A. (2022) Modificado por Urrutia L. (2023)

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

N o		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Dimension 01: Eficacia						
19	En la cadena de boticas se cumplen con los objetivos planteados durante la semana					
20	Los colaboradores generalmente se sienten comprometidos con los objetivos de su área laboral.					
21	En la cadena de boticas, los colaboradores se apoyan mutuamente para cumplir con sus metas del día.					
22	En la cadena de boticas, se cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.					
23	Los colaboradores cuidan los recursos que se les proporciona para desempeñar sus funciones.					
24	Los colaboradores de la cadena de boticas son eficaces para lograr la satisfacción del usuario.					

Dimension 02: Eficiencia					
25	Al realizar sus funciones provee optimizar los recursos que se les brindan.				
26	Se dedica con esmero en cumplir el trabajo durante el tiempo laboral acordado en su contrato.				
27	En la cadena de boticas, los encargados supervisan como viene desempeñando su trabajo los colaboradores.				
28	Los colaboradores se encuentran alineados a la visión de la cadena de boticas.				
29	El colaborador se muestra proactivo al realizar sus responsabilidades.				
30	El colaborador se muestra de forma activa, proactiva en sus actividades.				
Dimension 03: Trabajo en equipo					
31	En la cadena de boticas los colaboradores se articulan para un trabajo en equipo.				
32	En la cadena de boticas, los colaboradores coordinan favorablemente las actividades a realizar.				
33	En la cadena de boticas existe una adecuada coordinación de las actividades.				
34	En la cadena de boticas los colaboradores demuestran participación constante.				
35	Los colaboradores se muestran con espíritu de compromiso y colaboración con las tareas realizadas.				
36	Siente que existe liderazgo de su jefe inmediato que orienta a lograr una meta.				

	Dimensiones	Categorías de valoración		
		Deficiente	Regular	Eficiente
VARIABLE Desempeño Laboral	Eficacia	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.
	Eficiencia	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.
	Trabajo en equipo	18-42 pts.	43-66 pts.	67-90 pts.

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los colaboradores de una

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Paul Medel Mantilla Esca</i>		
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	<input checked="" type="checkbox"/> Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Clinica y forense.</i>		
Institución donde labora:	<i>Unidad Médica Legal I - Arequipa, La Merced.</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	<i>Si.</i>		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Urutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta esta compuesta por 3 dimensiones: Eficacia (6 ítems) – Eficiencia (6 ítems) – Trabajo en equipo (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficacia	Eficacia, se refiere a la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos, y también se interpreta como el logro de las expectativas definidas por un supervisor. La eficacia está intrínsecamente relacionada con el cumplimiento de los objetivos, como lo indican Mondy y Bandy (2010).
	Eficiencia	La eficiencia, se refiere a la capacidad de utilizar recursos de manera efectiva para lograr un resultado específico. En otras palabras, mide la calidad de un trabajo realizado al comparar los resultados obtenidos con la utilización de recursos mínimos. En un contexto organizacional, esto implica la reducción de costos mientras se cumplen las tareas asignadas por los superiores, como lo destaca Mokate (2012).
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se produce cuando los empleados se unen y satisfacen las necesidades de una organización. Esto da lugar a una estructura que abarca una serie de procesos interconectados, lo que conduce a la formación del conocido concepto de trabajo en equipo. Dentro de estos procesos, se involucran diversos fenómenos, como las relaciones entre los miembros del equipo, la igualdad entre los trabajadores, el aumento del liderazgo y la implementación de patrones para mejorar la comunicación, según lo mencionado por Vera y Blanco (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de resultados del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	En la cadena de boticas se cumplen con los objetivos planteados durante la semana	3	3	3	Redacción. Empieza con: Se cumple con...
	Los colaboradores generalmente se sienten comprometidos con los objetivos de su área laboral.	3	3	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores se apoyan mutuamente para cumplir con sus metas del día.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.	4	4	3	
	Los colaboradores cuidan los recursos que se les proporciona para desempeñar sus funciones.	3	4	3	
	Los colaboradores				

de la cadena de boticas son eficaces para lograr la satisfacción del usuario.	3	3	4	
---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: La eficiencia en un trabajador se mide por su capacidad para cumplir con las tareas asignadas o alcanzar los objetivos establecidos utilizando el menor número de recursos posibles como tiempo, energía o materiales, manteniendo o incluso mejorando la calidad del trabajo realizado. También puede incluir la habilidad para priorizar tareas, tomar decisiones acertadas rápidamente y adaptarse a nuevas situaciones para mantener un alto rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Al realizar sus funciones provee optimizar los recursos que se les brindan.	3	3	4	
	Se dedica con esmero en cumplir el trabajo durante el tiempo laboral acordado en su contrato.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los encargados supervisan como viene desempeñando su trabajo los colaboradores.	3	3	3	
	Los colaboradores se encuentran alineados a la visión de la cadena de boticas.	3	4	4	
	El colaborador se muestra proactivo al realizar sus responsabilidades.	4	4	4	• sensibilidad
	El colaborador se muestra de forma activa, proactiva en sus actividades.	3	4	4	• sensibilidad

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Trabajar en equipo permite la distribución eficaz de tareas según las habilidades y capacidades de cada miembro. Esto resulta en una mayor productividad y eficiencia al completar proyectos y alcanzar metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la cadena de boticas los colaboradores se articulan para un trabajo en equipo.	3	3	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores coordinan favorablemente las actividades a realizar.	4	4	4	
	En la cadena de boticas existe una adecuada coordinación de las actividades.	4	4	4	
	En la cadena de boticas los colaboradores demuestran participación constante.	4	4	4	
	Los colaboradores se muestran con espíritu de compromiso y colaboración con las tareas realizadas.	4	4	4	
	Siente que existe liderazgo de su jefe inmediato que orienta a lograr una meta.	3	3	4	mejor la adecuación.

Firma del evaluador

DNI

Paul Willelmo Mantilla Eche
43194624. - C.B.B. 13453.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaquelin Uscá Ramos		
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica	<input type="checkbox"/> Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/> Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Cadena de Bética		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta esta compuesta por 3 dimensiones: Eficacia (6 ítems) – Eficiencia (6 ítems) – Trabajo en equipo (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficacia	Eficacia, se refiere a la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos, y también se interpreta como el logro de las expectativas definidas por un supervisor. La eficacia está intrínsecamente relacionada con el cumplimiento de los objetivos, como lo indican Mondy y Bandy (2010).
	Eficiencia	La eficiencia, se refiere a la capacidad de utilizar recursos de manera efectiva para lograr un resultado específico. En otras palabras, mide la calidad de un trabajo realizado al comparar los resultados obtenidos con la utilización de recursos mínimos. En un contexto organizacional, esto implica la reducción de costos mientras se cumplen las tareas asignadas por los superiores, como lo destaca Mokate (2012).
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se produce cuando los empleados se unen y satisfacen las necesidades de una organización. Esto da lugar a una estructura que abarca una serie de procesos interconectados, lo que conduce a la formación del conocido concepto de trabajo en equipo. Dentro de estos procesos, se involucran diversos fenómenos, como las relaciones entre los miembros del equipo, la igualdad entre los trabajadores, el aumento del liderazgo y la implementación de patrones para mejorar la comunicación, según lo mencionado por Vera y Blanco (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de resultados del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	En la cadena de boticas se cumplen con los objetivos planteados durante la semana	4	4	4	
	Los colaboradores generalmente se sienten comprometidos con los objetivos de su área laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores se apoyan mutuamente para cumplir con sus metas del día.	3	4	4	
	En la cadena de boticas, se cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
	Los colaboradores cuidan los recursos que se les proporciona para desempeñar sus funciones.	3	4	3	
	Los colaboradores	4	4	4	

de la cadena de boticas son eficaces para lograr la satisfacción del usuario.				
---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: La eficiencia en un trabajador se mide por su capacidad para cumplir con las tareas asignadas o alcanzar los objetivos establecidos utilizando el menor número de recursos posibles como tiempo, energía o materiales, manteniendo o incluso mejorando la calidad del trabajo realizado. También puede incluir la habilidad para priorizar tareas, tomar decisiones acertadas rápidamente y adaptarse a nuevas situaciones para mantener un alto rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Al realizar sus funciones provee optimizar los recursos que se les brindan.	4	4	4	
	Se dedica con esmero en cumplir el trabajo durante el tiempo laboral acordado en su contrato.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los encargados supervisan como viene desempeñando su trabajo los colaboradores.	4	4	4	
	Los colaboradores se encuentran alineados a la visión de la cadena de boticas.	4	4	4	
	El colaborador se muestra proactivo al realizar sus responsabilidades.	4	4	4	
	El colaborador se muestra de forma activa, proactiva en sus actividades.	4	4	4	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Brendz Jazkeline Valle Vargas
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/> ()
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	GERESA LA LIBERTAD
Institución donde labora:	Químico Farmacéutico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta esta compuesta por 3 dimensiones: Eficacia (6 ítems) – Eficiencia (6 ítems) – Trabajo en equipo (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficacia	Eficacia, se refiere a la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos, y también se interpreta como el logro de las expectativas definidas por un supervisor. La eficacia está intrínsecamente relacionada con el cumplimiento de los objetivos, como lo indican Mondy y Bandy (2010).
	Eficiencia	La eficiencia, se refiere a la capacidad de utilizar recursos de manera efectiva para lograr un resultado específico. En otras palabras, mide la calidad de un trabajo realizado al comparar los resultados obtenidos con la utilización de recursos mínimos. En un contexto organizacional, esto implica la reducción de costos mientras se cumplen las tareas asignadas por los superiores, como lo destaca Mokate (2012).
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se produce cuando los empleados se unen y satisfacen las necesidades de una organización. Esto da lugar a una estructura que abarca una serie de procesos interconectados, lo que conduce a la formación del conocido concepto de trabajo en equipo. Dentro de estos procesos, se involucran diversos fenómenos, como las relaciones entre los miembros del equipo, la igualdad entre los trabajadores, el aumento del liderazgo y la implementación de patrones para mejorar la comunicación, según lo mencionado por Vera y Blanco (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de resultados del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	En la cadena de boticas se cumplen con los objetivos planteados durante la semana	4	4	4	
	Los colaboradores generalmente se sienten comprometidos con los objetivos de su área laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores se apoyan mutuamente para cumplir con sus metas del día.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
	Los colaboradores cuidan los recursos que se les proporciona para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
	Los colaboradores	4	4	4	

de la cadena de boticas son eficaces para lograr la satisfacción del usuario.				
---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: La eficiencia en un trabajador se mide por su capacidad para cumplir con las tareas asignadas o alcanzar los objetivos establecidos utilizando el menor número de recursos posibles como tiempo, energía o materiales, manteniendo o incluso mejorando la calidad del trabajo realizado. También puede incluir la habilidad para priorizar tareas, tomar decisiones acertadas rápidamente y adaptarse a nuevas situaciones para mantener un alto rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Al realizar sus funciones provee optimizar los recursos que se les brindan.	4	4	4	
	Se dedica con esmero en cumplir el trabajo durante el tiempo laboral acordado en su contrato.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los encargados supervisan como viene desempeñando su trabajo los colaboradores.	4	4	4	
	Los colaboradores se encuentran alineados a la visión de la cadena de boticas.	4	4	4	
	El colaborador se muestra proactivo al realizar sus responsabilidades.	4	4	4	
	El colaborador se muestra de forma activa, proactiva en sus actividades.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Trabajar en equipo permite la distribución eficaz de tareas según las habilidades y capacidades de cada miembro. Esto resulta en una mayor productividad y eficiencia al completar proyectos y alcanzar metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la cadena de boticas los colaboradores se articulan para un trabajo en equipo.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores coordinan favorablemente las actividades a realizar.	4	3	4	
	En la cadena de boticas existe una adecuada coordinación de las actividades.	4	4	4	
	En la cadena de boticas los colaboradores demuestran participación constante.	4	4	4	
	Los colaboradores se muestran con espíritu de compromiso y colaboración con las tareas realizadas.	4	4	4	
	Siente que existe liderazgo de su jefe inmediato que orienta a lograr una meta.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

15540395

971427978

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lizbeth Mercedes Franco
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Cadena de Bolígrafos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Urutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta esta compuesta por 3 dimensiones: Eficacia (6 ítems) – Eficiencia (6 ítems) – Trabajo en equipo (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficacia	Eficacia, se refiere a la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos, y también se interpreta como el logro de las expectativas definidas por un supervisor. La eficacia está intrínsecamente relacionada con el cumplimiento de los objetivos, como lo indican Mondy y Bandy (2010).
	Eficiencia	La eficiencia, se refiere a la capacidad de utilizar recursos de manera efectiva para lograr un resultado específico. En otras palabras, mide la calidad de un trabajo realizado al comparar los resultados obtenidos con la utilización de recursos mínimos. En un contexto organizacional, esto implica la reducción de costos mientras se cumplen las tareas asignadas por los superiores, como lo destaca Mokate (2012).
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se produce cuando los empleados se unen y satisfacen las necesidades de una organización. Esto da lugar a una estructura que abarca una serie de procesos interconectados, lo que conduce a la formación del conocido concepto de trabajo en equipo. Dentro de estos procesos, se involucran diversos fenómenos, como las relaciones entre los miembros del equipo, la igualdad entre los trabajadores, el aumento del liderazgo y la implementación de patrones para mejorar la comunicación, según lo mencionado por Vera y Blanco (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de resultados del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	En la cadena de boticas se cumplen con los objetivos planteados durante la semana	4	4	4	
	Los colaboradores generalmente se sienten comprometidos con los objetivos de su área laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores se apoyan mutuamente para cumplir con sus metas del día.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
	Los colaboradores cuidan los recursos que se les proporciona para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
	Los colaboradores	4	4	4	


de la cadena de boticas son eficaces para lograr la satisfacción del usuario.				
---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: La eficiencia en un trabajador se mide por su capacidad para cumplir con las tareas asignadas o alcanzar los objetivos establecidos utilizando el menor número de recursos posibles como tiempo, energía o materiales, manteniendo o incluso mejorando la calidad del trabajo realizado. También puede incluir la habilidad para priorizar tareas, tomar decisiones acertadas rápidamente y adaptarse a nuevas situaciones para mantener un alto rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Al realizar sus funciones provee optimizar los recursos que se les brindan.	4	4	4	
	Se dedica con esmero en cumplir el trabajo durante el tiempo laboral acordado en su contrato.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los encargados supervisan como viene desempeñando su trabajo los colaboradores.	4	4	4	
	Los colaboradores se encuentran alineados a la visión de la cadena de boticas.	4	4	4	
	El colaborador se muestra proactivo al realizar sus responsabilidades.	4	4	4	
	El colaborador se muestra de forma activa, proactiva en sus actividades.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Trabajar en equipo permite la distribución eficaz de tareas según las habilidades y capacidades de cada miembro. Esto resulta en una mayor productividad y eficiencia al completar proyectos y alcanzar metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la cadena de boticas los colaboradores se articulan para un trabajo en equipo.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, los colaboradores coordinan favorablemente las actividades a realizar.	4	4	4	
	En la cadena de boticas existe una adecuada coordinación de las actividades.	3	3	3	
	En la cadena de boticas los colaboradores demuestran participación constante.	4	4	4	
	Los colaboradores se muestran con espíritu de compromiso y colaboración con las tareas realizadas.	4	4	4	
	Siente que existe liderazgo de su jefe inmediato que orienta a lograr una meta.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 45565826
Lizbeth Catherine Merdiela Franco
Cel: 952819447

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaquelin Ulsea Ramos
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Cadena de Bienes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Gestión del Talento Humano
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: Selección por competencia (6 ítems) – Capacitación (6 ítems) – Desarrollo profesional (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talent humano	Selección por competencia	Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad, según Alles (2015).
	Capacitación	La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores, como lo indica Alles (2015).
	Desarrollo profesional	Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño, según lo plantea Alles (2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Selección por competencia
- Objetivos de la Dimensión: Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección por competencia	En la cadena de boticas se evalúa las competencias técnicas requeridas para cada puesto laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se sigue un sistema de evaluación antes de contratar a un personal.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se toma en cuenta la experiencia laboral de los candidatos.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se toma en cuenta las capacidades que tienen los postulantes.	4	4	4	
	Se realizan pruebas psicológicas a los candidatos para conocer sus capacidades emocionales.	4	4	4	
	Siente que las entrevistas laborales para reclutar al nuevo personal se realizan de manera transparente e imparcial.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe un plan de inducción y capacitación para los colaboradores de la cadena de boticas.	4	4	4	
	Se le asigna para participar de programas de especialización o talleres.	4	4	4	
	Existen capacitaciones presenciales y/o virtuales por parte de la institución para mejorar sus competencias.	4	4	4	
	Se realizan actividades al aire libre para el aprendizaje colectivo de los colaboradores.	4	4	4	
	Se organizan charlas sobre políticas, misión, visión de la cadena de boticas dirigido para el personal ingresante.	4	4	4	
	Se organizan charlas informativas dirigido para el personal sobre su puesto de trabajo (funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	En la cadena de boticas se apoya económicamente a los colaboradores para	4	4	4	

especializarse profesionalmente.				
En la cadena de boticas se apoya la flexibilidad en el horario a los colaboradores que estudian.	4	4	4	
Se empodera al colaborador para tomar decisiones en situaciones adversas.	4	4	4	
La cadena de boticas se muestra comprometida con el desarrollo profesional de todos los colaboradores.	4	4	4	
En la cadena de boticas existe una política remunerativa adecuada para el personal que se capacita.	4	4	4	
En la cadena de boticas se promueve el aprecio, reconocimiento, oportunidades y crecimiento para los colaboradores.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 45606015

Jaguelin Ulloa Ramos

956349206

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paul Michael Mantollos Ysla.		
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	<input checked="" type="checkbox"/> Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Forense.		
Institución donde labora:	Unidad Medios Legal I, Asesoría - la Libertad.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Si		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Gestión del Talento Humano
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: Selección por competencia (6 ítems) – Capacitación (6 ítems) – Desarrollo profesional (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talent huamano	Selección por competencia	Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad, según Alles (2015).
	Capacitación	La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores, como lo indica Alles (2015).
	Desarrollo profesional	Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño, según lo plantea Alles (2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Selección por competencia
- Objetivos de la Dimensión: Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección por competencia	En la cadena de boticas se evalúa las competencias técnicas requeridas para cada puesto laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se sigue un sistema de evaluación antes de contratar a un personal.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se toma en cuenta la experiencia laboral de los candidatos.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se toma en cuenta las capacidades que tienen los postulantes.	4	4	4	Sugerencia: cambiar por competencias.
	Se realizan pruebas psicológicas a los candidatos para conocer sus capacidades emocionales.	4	4	4	
	Siente que las entrevistas laborales para reclutar al nuevo personal se realizan de manera transparente e imparcial.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe un plan de inducción y capacitación para los colaboradores de la cadena de boticas.	4	4	4	
	Se le asigna para participar de programas de especialización o talleres.	4	4	4	
	Existen capacitaciones presenciales y/o virtuales por parte de la institución para mejorar sus competencias.	4	4	4	
	Se realizan actividades al aire libre para el aprendizaje colectivo de los colaboradores.	4	4	4	
	Se organizan charlas sobre políticas, misión, visión de la cadena de boticas dirigido para el personal ingresante.	4	4	4	
	Se organizan charlas informativas dirigido para el personal sobre su puesto de trabajo (funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	En la cadena de boticas se apoya económicamente a los colaboradores para	4	4	4	

especializarse profesionalmente.				
En la cadena de boticas se apoya la flexibilidad en el horario a los colaboradores que estudian.	4	4	4	
Se empodera al colaborador para tomar decisiones en situaciones adversas.	4	4	4	
La cadena de boticas se muestra comprometida con el desarrollo profesional de todos los colaboradores.	4	4	4	
En la cadena de boticas existe una politica remunerativa adecuada para el personal que se capacita.	3	4	4	
En la cadena de boticas se promueve el aprecio, reconocimiento, oportunidades y crecimiento para los colaboradores.	4	4	4	


 Firma del evaluador

Paul Mitchell Mantolte Este

DNI 43194624 - C.B.P. 13453.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Brenda Jazkeline Valle Vargas
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/> ()
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> ()
	Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/> ()
Áreas de experiencia profesional:	GERESA LA LIBERTAD
Institución donde labora:	Químico Farmacéutico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> ()
	Más de 5 años <input type="checkbox"/> ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Gestión del Talento Humano
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: Selección por competencia (6 ítems) – Capacitación (6 ítems) – Desarrollo profesional (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talent humano	Selección por competencia	Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad, según Alles (2015).
	Capacitación	La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores, como lo indica Alles (2015).
	Desarrollo profesional	Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño, según lo plantea Alles (2015).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Selección por competencia
- Objetivos de la Dimensión: Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección por competencia	En la cadena de boticas se evalúa las competencias técnicas requeridas para cada puesto laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se sigue un sistema de evaluación antes de contratar a un personal.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se toma en cuenta la experiencia laboral de los candidatos.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se toma en cuenta las capacidades que tienen los postulantes.	4	4	4	
	Se realizan pruebas psicológicas a los candidatos para conocer sus capacidades emocionales.	4	4	4	
	Siente que las entrevistas laborales para reclutar al nuevo personal se realizan de manera transparente e imparcial.	4	4	4	

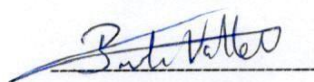
- Segunda dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe un plan de inducción y capacitación para los colaboradores de la cadena de boticas.	4	4	4	
	Se le asigna para participar de programas de especialización o talleres.	4	4	4	
	Existen capacitaciones presenciales y/o virtuales por parte de la institución para mejorar sus competencias.	4	4	4	
	Se realizan actividades al aire libre para el aprendizaje colectivo de los colaboradores.	4	4	4	
	Se organizan charlas sobre políticas, misión, visión de la cadena de boticas dirigido para el personal ingresante.	4	4	4	
	Se organizan charlas informativas dirigido para el personal sobre su puesto de trabajo (funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	En la cadena de boticas se apoya económicamente a los colaboradores para	4	4	4	

especializarse profesionalmente.				
En la cadena de boticas se apoya la flexibilidad en el horario a los colaboradores que estudian.	4	4	4	
Se empodera al colaborador para tomar decisiones en situaciones adversas.	4	4	4	
La cadena de boticas se muestra comprometida con el desarrollo profesional de todos los colaboradores.	4	4	4	
En la cadena de boticas existe una política remunerativa adecuada para el personal que se capacita.	3	3	3	
En la cadena de boticas se promueve el aprecio, reconocimiento, oportunidades y crecimiento para los colaboradores.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

45540545

Cel. 971427978

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lisbeth Mediate Franco		
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	() Social	()
	Educativa	() Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Codena de Bolívar		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Gestión del Talento Humano
Autor(a):	Urrutia Tantalean Leticia
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: Selección por competencia (6 ítems) – Capacitación (6 ítems) – Desarrollo profesional (6 ítems)

4. Soporte teórico

Escala(ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talent humano	Selección por competencia	Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad, según Alles (2015).
	Capacitación	La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores, como lo indica Alles (2015).
	Desarrollo profesional	Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño, según lo plantea Alles (2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Mendizabal Salguero Andrea Brysvani en el año 2022 y modificado por Urrutia Tantalean Leticia en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Selección por competencia
- Objetivos de la Dimensión: Este proceso requiere entender bien los objetivos y responsabilidades del candidato en un área laboral específica, además de evaluar las habilidades de los empleados actuales para identificar las necesidades de personal, tanto presentes como futuras, en términos de cantidad y calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección por competencia	En la cadena de boticas se evalúa las competencias técnicas requeridas para cada puesto laboral.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se sigue un sistema de evaluación antes de contratar a un personal.	4	4	4	
	En la cadena de boticas se toma en cuenta la experiencia laboral de los candidatos.	4	4	4	
	En la cadena de boticas, se toma en cuenta las capacidades que tienen los postulantes.	4	4	4	
	Se realizan pruebas psicológicas a los candidatos para conocer sus capacidades emocionales.	4	4	4	
	Siente que las entrevistas laborales para reclutar al nuevo personal se realizan de manera transparente e imparcial.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: La capacitación del personal. Se destaca por su enfoque en el mejoramiento de las competencias a través de iniciativas de formación. En este contexto, las actividades de capacitación deben estar diseñadas para enriquecer las habilidades de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe un plan de inducción y capacitación para los colaboradores de la cadena de boticas.	4	4	4	
	Se le asigna para participar de programas de especialización o talleres.	4	4	4	
	Existen capacitaciones presenciales y/o virtuales por parte de la institución para mejorar sus competencias.	4	4	4	
	Se realizan actividades al aire libre para el aprendizaje colectivo de los colaboradores.	4	4	4	
	Se organizan charlas sobre políticas, misión, visión de la cadena de boticas dirigido para el personal ingresante.	4	4	4	
	Se organizan charlas informativas dirigido para el personal sobre su puesto de trabajo (funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo fomentar el crecimiento continuo de los empleados dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carrera se erige como una metodología que establece las funciones y las habilidades fundamentales que el personal debe poseer para mejorar su desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	En la cadena de boticas se apoya económicamente a los colaboradores para	3	4	4	

especializarse profesionalmente.				
En la cadena de boticas se apoya la flexibilidad en el horario a los colaboradores que estudian.	4	4	4	
Se empodera al colaborador para tomar decisiones en situaciones adversas.	4	3	4	
La cadena de boticas se muestra comprometida con el desarrollo profesional de todos los colaboradores.	4	4	4	
En la cadena de boticas existe una política remunerativa adecuada para el personal que se capacita.	4	4	4	
En la cadena de boticas se promueve el aprecio, reconocimiento, oportunidades y crecimiento para los colaboradores.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 45565826

Ligbeth Catherine Mediate Franco

Cel: 952 819447

ANEXO 6

CALCULO DE TAMAÑO DE NUESTRA

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

Dónde:

p q = Varianza de la población; Z= nivel de confianza,

e = Error muestral, N = población

Probabilidad 95% y margen de error 5%, según estos datos se tiene z = 1.96;

p = 0.5; q = 0.5; E= 0.05; N = 250

reemplazando en la formula se encontró

n = 152

ANEXO 7

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

"Gestion del talento humano"										
ítem	criterios	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1.96	
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	claridad	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
	coherencia	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
	relavancia	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
2	claridad	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
	coherencia	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
									Nro de jueces	5

"Desempeño Laboral"

ítem	criterios	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					Promed	V	I.C. AL 95% , Z: 1.96	
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
		1	claridad	4	4	4			3	4
	coherencia	4	4	4	3	4	3.80	0.93	0.70	0.99
	relevancia	4	4	4	3	4	3.80	0.93	0.70	0.99
2	claridad	4	4	4	3	4	3.80	0.93	0.70	0.99
	coherencia	4	4	4	3	4	3.80	0.93	0.70	0.99
	relevancia	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
3	claridad	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00
	coherencia	4	4	4	4	4	4.00	1.00	0.80	1.00

Nro de jueces	5
rango	3

ANEXO 8

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO

“Año de la unidad Paz y el desarrollo”

Trujillo, 01 de setiembre de 2023

Para: Leticia Urrutia Tantalean


Asunto: En respuesta a la SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS PARA LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO EN TRUJILLO.

De mi consideración:

En respuesta a lo solicitado a la cadena de boticas INKAFARMA, por medio del cual solicita autorización para desarrollar el tema de investigación “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de Boticas, Trujillo, 2023”.

Por lo antes expuesto y en cuanto a la documentación entregada con antelación al encargado del establecimiento su solicitud es FAVORABLE.

Atentamente.


Cristian Alexis Ahaya Sánchez
QUÍMICO FARMACÉUTICO
C.O.F.P. N° 19206