



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en
un centro de salud en Independencia, Lima, 2023”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vaca Fernandez, Rosa Elvira (orcid.org/0009-0000-4375-4054)

ASESORES:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Dr. Ventura Gonzalez, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico, a mi hijo y a Dios quienes me han apoyado constantemente en este camino. Asimismo, a mis padres debido a su formación con reglas y valores pude llegar a ser la persona que soy hoy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis familiares por su apoyo incondicional y a mi asesor quien me guio durante todo este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 16 |
| 3.3. Población y muestra..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos..... | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS..... | 44 |
| ANEXOS | 51 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Estadística de fiabilidad de las variables Gestión del talento y Desempeño laboral..... | 19 |
| Tabla 2. Distribución de frecuencia de la variable Gestión del talento humano | 20 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión Conocimiento | 21 |
| Tabla 4. Distribución de frecuencia de la dimensión Habilidad | 22 |
| Tabla 5. Distribución de frecuencia de la dimensión Juicio | 23 |
| Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión Actitud..... | 24 |
| Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable Desempeño laboral..... | 25 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Rendimiento en la tarea | 26 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento contraproducente..... | 27 |
| Tabla 10. Distribución de dimensión Rendimiento en el contexto | 28 |
| Tabla 11. Correlación entre la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral..... | 29 |
| Tabla 12. Correlación de los conocimientos y el desempeño laboral..... | 30 |
| Tabla 13. Correlación de la las habilidades y el desempeño laboral..... | 31 |
| Tabla 14. Correlación del juicio y el desempeño laboral..... | 32 |
| Tabla 15. Correlación de la actitud y el desempeño laboral | 33 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diagrama de barras de la variable Gestión del talento humano | 20 |
| Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión Conocimientos | 21 |
| Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión Habilidad..... | 22 |
| Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión Juicio | 23 |
| Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión Actitud | 24 |
| Figura 6. Diagrama de barras de la variable Desempeño Laboral | 25 |
| Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en la tarea | 26 |
| Figura 8. Diagrama de .dimensión Comportamiento contraproducente..... | 27 |
| Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en el contexto | 28 |

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal Determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. La metodología fue cuantitativa, nivel básico, diseño no experimental y Nivel correlacional Causal. Asimismo, la población y muestra estuvo constituido 60 colaboradores de un Centro de Salud en Independencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y su instrumento un cuestionario en escala Likert. En los resultados se observa que de los trabajadores encuestados el 66.67% muestra la gestión del talento humano en un nivel medio, Asimismo el 15,00% muestra que esde nivel alto; y por último el 18,33% muestra un nivel bajo. Además, se observa quede los trabajadores encuestados el 68,33% tiene un desempeño laboral de nivel medio, Asimismo el 26,67% muestra nivel bajo; y por último el 5,00% mostro un nivel alto de desempeño laboral. Se concluye que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, se observa un $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ y un $r = 0.525$ (relación moderada).

Palabras clave: Desempeño laboral, Gestión del talento humano, habilidades, conocimiento.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine how human talent management influences the job performance of a Health Center in Independencia, Lima, 2023. The methodology was quantitative, basic level, non-experimental design and correlational Causal level. Likewise, the population and sample consisted of 60 employees of a Health Center in Independencia. The data collection technique was the survey and its instrument was a questionnaire on a Likert scale. In the results it is observed that of the workers surveyed, 66.67% show the management of human talent at a medium level, also 15.00% show that it is of a high level; and finally, 18.33% show a low level. In addition, it is observed that of the workers surveyed, 68.33% have a medium level job performance, also 26.67% show a low level; and finally, 5.00% showed a high level of job performance. It is concluded that the management of human talent influences the job performance of a Health Center in Independencia, Lima, 2023, a sig = $0.000 < 0.05$ and an $r = 0.525$ (moderate relationship) are observed.

Keywords: Human talent management, job performance, skills, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio analiza la condición de una empresa en cuanto al rendimiento laboral, puesto que se observan ciertas incoherencias y deficiencias en el ejercicio de los colaboradores de un centro de salud en Independencia, Lima, 2023, lo que ha tolerado que no se llegue a las metas de dicho centro de salud en Lima.

El desempeño laboral no es un concepto que pueda definirse y conceptualizarse fácilmente. Según Guest (2013), es mejor utilizar el concepto de "resultados" en lugar de desempeño. Entonces, se pueden distinguir tres resultados diferentes: 1) resultados financieros (beneficios, margen neto, cuota de mercado), 2) resultados organizacionales (productividad, calidad, eficiencia, satisfacción del cliente) y 3) resultados en actitudes y comportamiento de los trabajadores (Dyer & Reeves, 1995). Asimismo, una cuestión teórica importante que ha dominado el campo en la última década se refiere a la naturaleza precisa del mecanismo que vincula la GTH y el respectivo DL. Las prácticas de talento humano forjan un nexo cognitivo entre el empleador y el empleado, que afecta esas inteligencias y prácticas (Nishii & Wright, 2007), pero la mayoría de los académicos enfatizan las experiencias de los empleados como el mecanismo relevante de vinculación.

En el aspecto internacional, las instituciones públicas también afrontan una competencia muy intensa a niveles cada vez más profundos en el tema de la GTH, siendo esta cada vez un recurso muy escaso en cuanto a su eficacia y desempeño laboral satisfactorio. Asimismo, se observa escaso detalle académico a los problemas puntuales que impiden el desempeño laboral dentro de las empresas de los sectores públicos. Aquí se presenta el trabajo de Fürstenberg, Alfes & Shantz (2021), quien menciona el déficit de la GTH en África, su territorio de origen, y los reducidos salarios son problema común dentro de una precaria oferta de profesionales que logran un desempeño profesional incorrecto. El trabajo señala también la dificultad del sector público en cuanto a los contratos y retenciones de empleados sobresalientes a fin de obtener un desempeño eficaz, más aún cuando se compite con organizaciones del sector privado y trabajadores calificados y talentosos, donde el 87% de todos los gerentes hallaron dificultades para emplear personas con capacidades profesionales notables. Hay una brecha de capacidades profesionales tal como el 72% de los reportes en el Reino Unido (Boselie & Thunnissen, 2017).

En nuestro contexto nacional, las instituciones públicas muestran como los cursos y capacitaciones resultan insuficientes, al considerar el conjunto de instituciones internacionales, debido a muchos factores como la falta de conocimientos o confianza, a la carencia de proyectos factibles o a la falta de políticas de coordinación municipal. Así, la GTH en municipalidades, es un factor importante que consiente elevar la calidad y competencia de los servicios que ofrece algún sector público en la localidad. En este sentido, el trabajo de Jokinen y Pehkonen (2021) muestra al desempeño como una disciplina que une la teoría de la administración de los RRHH con la capacidad competitiva de una organización, la cual puede ofrecer una ventaja profesional para el uso de sistemas de gestión del talento con miras a un rendimiento eficiente, y al mismo tiempo comprender que los factores humanos es el elemento importante que permite a una compañía tenga éxito. En la ciudad de Lima, esto es evidente, debido a que gran número de instituciones de servicio público, como los centros de salud, se enfrentan a problemas organizativos similares (Suarez Tapia, 2022). No se enfatizan las competencias técnicas de los empleados, sino su responsabilidad política. Generalmente, se permite que personal que apoya activamente en campañas políticas o respalde un partido, le dé un derecho a ocupar cargos directivos y funcionales, ignorando su capacidad profesional (Pinedo, 2020). La GTH es el catalizador necesario para gestionar correctamente al personal según sus destrezas y experiencia profesional (Quiroz y Torres, 2019).

En vista de este panorama, se propone lo siguiente: ¿De manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima 2023?; Este problema de investigación parte de reconocer la influencia y la escala de correspondencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y también cómo esto incide en la eficacia de asistencia prestada al público. En ese sentido, la presente exploración busca averiguar cómo los factores involucrados en la gestión del talento humano (conocimiento, habilidad, juicio y actitud), influyen en el rendimiento laboral de dicho centro. Con este panorama en mente, se pretende entonces identificar y medir esta relación, y así contribuir al desarrollo del personal laboral de la institución, destinado a la mejora de la disposición de servicio ofrecido por el mencionado departamento.

El estudio se justifica en primer lugar, según su conveniencia, debido a la importancia que surge en determinar la gestión del talento humano en conexión con el desempeño laboral en un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, de lo cual son decisiones poco asertivas. Del mismo modo, se justifica en su practicidad; ya que en la investigación existió la necesidad de comprobar si la variable gestión del talento humano está incidiendo en el desempeño laboral del personal de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, permitiendo mostrar los cambios que esta institución de salud ha planteado una estrategia para determinar esa realidad, en efecto los resultados permitieron encontrar soluciones concretas al problema mencionado.

En el aspecto teórico, este trabajo tiene la intención de dar nuevos aportes en cuanto a la correspondencia de la gestión del talento con el rendimiento laboral, cuyos resultados pueden sistematizarse en recomendaciones para la institución, asimismo la información considerada será verídica y mantendrá credibilidad, siendo sustentada por autores que confirman las variables de estudio y permitan conocer su evaluación. Y, finalmente, la utilidad metodológica de este trabajo, presenta que, por medio de diversos métodos, se elaboró el instrumento con el que se recolectó información y, a su vez, esta fue validada y tuvo confiabilidad, siendo aquel diseñado específicamente para la evaluación de las variables; para ello se contó con el aporte metodológico de ciertos autores que brindaron facilidad para la elaboración de los mismos.

Ante la problemática y justificación descrita en este estudio, su objetivo principal es Determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; En relación a los objetivos específicos de este trabajo, se plantea lo siguiente: Determinar cómo los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; Determinar cómo las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; Determinar como el juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; Determinar como la actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023

Como hipótesis general, La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; Como hipótesis

especificas; Los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; Las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; El juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023; La actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar, es relevante mencionar como antecedentes nacionales, el trabajo de Espinoza y Montalvo (2022) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental. Asimismo, se empleó dos encuestas y como instrumentos dos cuestionarios de 22 interrogantes de escala Likert. El universo de estudio y la muestra fue de 22 empleados. En los resultados se observó en los resultados un nivel de sig. $>0,05$, al relacionarse la variable GTH y DL y con un grado de correlación de $r=0,769$, Así como la influencia de las variables resulta en la personalización y honestidad con la organización, también genera una relación agradable y favorables para un ambiente de trabajo adecuado. Se concluye que hay entre las dos variables se influyen, luego de a ver analizado los coeficientes.

En el mismo orden, el trabajo de Crisóstomo (2019) su estudio fue de diseño no experimental y transversal, el universo de estudio y la muestra estuvo conformada por 35 trabajadores. Además 0000, tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta y su instrumento fue un cuestionario. En los resultados se observó que un 20% de trabajadores afirmó que el hospital no estimula la gestión del conocimiento con los otros empleados; el 31,4% mencionó la falta de liderazgo eficiente y el 68,6% menciona que se tiene rara vez una actitud emprendedora. Con respecto a la variable "Rendimiento laboral", el 60% manifestó que la satisfacción de sus necesidades es baja; el 28,6% mencionó que son raras las veces en que existen en su ambiente laboral las destrezas pertinentes para la solución de problemas bajo toda ocurrencia. Se concluyó que con un nivel $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación significativa $r = 0,935$, se muestra que la administración de talentos humanos influye elocuentemente en el ejercicio profesional en el área de Farmacia de un Hospital.

Asimismo, la investigación de Peralta (2018) su estudio fue de tipo básico y no experimental, de enfoque cuantitativo. El universo de estudio y muestra comprendió un total de 30 trabajadores. Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se emplearon 2 cuestionarios con un total de 33 interrogantes de escala Likert. Los resultados muestran un carácter menos de 0,05 entre las variables estudiadas. Esto confirma la relación existente entre ellas con el grado de correlación $r=0.536$, indicando una relación moderadamente positiva entre

las variables. Se concluye que existe una asociación efectiva entre estas variables de estudio.

Cabe señalar el trabajo de Martínez et al. (2018) su artículo fue de diseño no experimental y transversal. El universo de estudio consistió en un personal de 1,050 trabajadores y la muestra por 336 trabajadores. Como instrumentos se manejó una encuesta y dos cuestionarios con un total de 30 interrogantes de escala Likert. En los resultados muestran que el de 45,3% y 29,5%, la GTH es conveniente, lo que incide en el DL de los empleados. Se concluye que la variable dependiente muestra una sig. de 0.000, esto se da a entender que las gestiones de talentos humanos tienen influencia en las mejoras de las gestiones públicas en la función evaluativa de los colaboradores

Asimismo, Fretel (2022) en su estudio fue de nivel correlacional, cuantitativo, no experimental, y de corte transversal. Asimismo, el universo de estudio y muestra estuvo conformada por 88 empleados. La recaudación de información se dio mediante la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Likert. En los resultados se observó que el 54.5% opina que la gestión de talento humano es medianamente regular y el 53.4% que el desempeño laboral se coloca en proceso. Se concluye que, si son competentes de percibir y poner en práctica las políticas y procedimientos de gestión de personas, las acciones realizadas muestran el calibre del trabajo que cada trabajador aportan en sus trabajos diarios durante un período de tiempo predeterminado y entre las variables tienen un grado de correlación de un $r=0.823$.

Finalmente, el trabajo de Vega y Montero (2019) su artículo fue mixta, tipo básica y diseño no experimental. La técnica de recaudación de datos fue un análisis documental y su instrumento una guía de revisión. El universo de estudio y muestra estuvo constituido por artículos científicos. En los resultados se observa que se comprobó la efectiva analogía entre la GTH y el DL siendo el elemento catalizador de esta relación la motivación, pues si los empleados realizan sus tareas de forma positiva se alcanza un nivel adecuado y satisfactorio de desempeño laboral en la compañía, puesto que existen también diversas formas de motivación personal y grupal en las organizaciones, de modo que estas puedan ofrecer los recursos y medios necesarios para sus empleados. Se concluyó que, que las empresas que

practican y aplican la gestión de recursos humanos mejoran su DL, lo cual es beneficioso y bueno para la empresa.

Mestas et al. (2021) su estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por 200 colaboradores del área de administración durante los meses de marzo y abril de 2018. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, en el sector de capacitación y calidad en las labores existe un vínculo positivo alto (0,756), asimismo, existe un vínculo positivo moderado (0,640) entre la preferencia de personal y la calidad de las labores. Se concluye que, la opción de personal incide de forma positiva médica en la calidad de trabajo, por consecuencia, se debe ejecutar una adecuada selección del personal que vayan con las necesidades de la empresa.

Por su lado, Cubas et al. (2022) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. El universo de estudio estuvo compuesto por 75 colaboradores administrativos de la UNTRM y la muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores de la UNTRM. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, el 53.6% tuvo una eficaz GTH, el 43% de forma regular y el 2.1% defectuosa, además, el 70.0% obtiene un DL eficaz y el 30.0% de forma regular. Asimismo, el 49.3% tuvieron una eficaz gestión del conocimiento, el 47.0% regular y el 2.3% deficiente. El 80.0% de los trabajadores administrativos mantienen un rendimiento laboral eficaz y el 20.0% un regular rendimiento laboral. Concluyendo así que, existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y la GTH.

En el aspecto internacional, está el estudio de Mendieta et al. (2020) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 170 trabajadores del área administrativa del Hospital JCA y la muestra estuvo compuesta por 137 funcionarios. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Se observó en los resultados que, con respecto a la instrucción, un 60% de los trabajadores del sector administrativo cuenta con formación superior universitaria, un 35% con posgrado y solamente el 5% tiene nivel secundario, en el área de capacitación, el 70% contestaron que no han sido capacitados y 30%

contestó que sí tuvo capacitación. Se concluye así que, el centro hospitalario debe tomar en cuenta la propuesta de ejecutar capacitaciones constantes para los distintos sectores del área administrativa y así tengan un mejor desempeño laboral.

Palma (2018) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población estuvo y la muestra estuvo compuesta por 35 personas que trabajan en la organización. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, en cuestión de capacitación, contestaron siempre un porcentaje del 8%, así mismo el 11% contestó que casi siempre, el 6% contestó algunas veces y el 46% contestó que casi nunca y finalmente la opción nunca contestó el 29%, por otra parte en el rendimiento laboral, contestaron siempre un porcentaje del 9%, así mismo el 11% contestó que casi siempre, el 9% contestó algunas veces y el 20% contestó que casi nunca y finalmente la opción nunca contestó el 54%. Se concluye que, al no contar los trabajadores con capacitación específica, se pone en contingencia que la organización se haga cargo en seleccionar al personal indicado y que tenga los conocimientos necesarios para enfrentar sus labores con eficacia.

Párrala et al. (2021) su estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Asimismo, el universo de estudio y su muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. La técnica para la recaudación de datos fue una encuesta y su instrumento fueron dos cuestionarios de escala Likert. En el resultado se observó que un 8% de los trabajadores dijeron que no se sienten nada cómodos, ya que no están contentos con el director, el 13% dijo que es un ambiente encantador y laboran con entusiasmo, el 7% dijo que labora en una finca es insatisfactorio. Sin embargo, el 73% de los trabajadores dijo estar satisfecho con el ambiente de trabajo porque es su área. Se concluyó que la capacidad de éxito de una empresa depende de qué tan bien se administren sus recursos humanos. Esto incluye las oficinas donde se contrata, evalúa, capacita a los empleados y se crean planes de incentivos utilizando el pago por eficiencia laboral.

Por su parte, el trabajo de Cunalata (2019) su investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y tipo básica. Asimismo, el universo de estudio y muestra estuvo conformada por 35 individuos. La recaudación de información se dio mediante un cuestionario. En los resultados se observó que el 59% de los encuestados dijo que la administración del personal era mala, el 23.72% dijo que

era buena y el 21% que era extremadamente mala. Además, el 44% de los encuestados pensó que la capacitación que recibieron fue deficiente, mientras que el 33% dijo que era rutinaria. Se concluye que, la GTH tienen incidencia en el desempeño laboral debido a que hay un 96% en probabilidad de que este parámetro sea exacto, dándonos un margen de error del 4%.

Por otro lado, el estudio de Cabarcas y Arrieta (2019) su investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y corte transversal. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 96 empresas. La técnica de recaudación de datos fue la encuesta y su instrumento un cuestionario. En los resultados se mira que solo el 15% en las MIPYMES cuenta con un manual de funciones estructurado de esta manera, según los resultados, y el 85% de los negocios restantes no utilizan este proceso a pesar de saber lo beneficioso que es. Afirman que carecen del personal y los recursos financieros para implementarlo. Se concluyó que los procesos de gestión empresarial tienen un efecto positivo en las organizaciones porque una administración y gestión eficaz de su talento les permitirá responder a los cambios que se presentan en consonancia con las exigencias del entorno global.

En la misma línea, el estudio de Ramírez et al. (2019) su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, y diseño no experimental transversal. Asimismo, su universo de estudio y muestra estuvo conformada por 55 gerentes. La técnica que se utilizó fue la encuesta y su instrumento fue un cuestionario de 9 interrogantes. En el resultado se muestra que no existen diferencias apreciables entre sus promedios en lo que respecta a las ejecuciones de la función de consolidaciones de metas, definiciones de la oportunidad a partir de la conducta de los indicadores del método y respuestas laborales a la gestión estratégica del talento. Dado que su estatus en las compañías es igual en base a la ponderación ($F=0.66$ $p > 0.5$) y las medias se posicionan en el rango de 2.6-3.39, es moderado. Se concluyó la importancia de la estrategia organizacional, que se prioriza en las industrias mineras de Venezuela, Chile y Colombia se fortalece con los indicadores de socializaciones de las actividades laborales. Esto permitió la estructuración sistemática de acciones mediadas por los objetivos de estas acciones, lo que a su vez ayudó a consolidarlas.

Por su parte, Cabezas y Birto (2021) su estudio fue de enfoque mixto, tipo básico. Asimismo, el universo poblacional y la muestra estuvieron conformado por

25 colaboradores. La técnica de recaudación de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En los hallazgos se observó que el 23% de colaboradores que comenzaron sus actividades diarias de trabajo no recibían una capacitación, indicaron que los trabajadores no reciben ningún tipo de reconocimientos por la satisfacción y calidades de su trabajo, el 56% de los sujetos consultados señalaron como mucho. Se concluyó que las variables se conectan a través de la administración de los personales, donde se realizan distintas operaciones con un enfoque en el desarrollo del compromiso, actitud, habilidades, destrezas y lealtad de los empleados hacia la empresa.

Más recientemente, el estudio de Obedgiu et al. (2022) su artículo fue de corte transversal y cuantitativo. El universo de estudio y muestra estuvo conformado por 536 miembros del personal académico. La técnica de recaudación de información fue mediante la encuesta y su instrumento un cuestionario. Los resultados muestran que las gestiones del talento tienen efectos positivos y significativos en el desempeño de los trabajadores y revelan que los liderazgos transformacionales tienen una consecuencia positiva significativo en el desempeño de los colaboradores. Además, el liderazgo transformacional tiene un efecto moderador significativo en la correlación entre la GTH y DL de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que la GTH tiene un vínculo positivo con el DL de los empleados.

En cuanto las **bases teóricas** que caracterizan a la gestión del talento humano, se entienden que es un método estratégico y racional en la realización eficaz eficiente de los obreros dentro de una empresa, con la intención de mejorar la utilidad de su ejercicio económico y obtener mejores beneficios. Esto se encuentra estructurado para la mejora del desempeño de los empleados que se encuentran al servicio de las metas estratégicas de un empleador (Johnason, 2009). En teoría, se entiende por “gestión” a la administración de organizaciones, ya sean empresas, o unas compañías sin fin de lucro u organismos gubernamentales. Gestión son las ciencias de administrar los recursos de los negocios.

La gestión encierra las acciones para establecer la estrategia de una organización y sistematizar las energías de sus trabajadores a fin de alcanzar los respectivos objetivos, sean como recursos financieros, naturales, tecnológicos y

humanos. "Dirigir el negocio" y "Cambiar el negocio" son definiciones de gestión que se manejan para distinguir entre las entregas continuas de un bien o servicio y las adaptaciones de un bien o servicio para satisfacer las penurias constantes de los clientes (Dill, 2021).

Por "talento humano" se refiere al proceso de ayudar y mejorar las actitudes profesionales con el que cuenta la empresa, manteniendo así un desarrollo de un equipo profesional entre sus colaboradores. Teóricamente, el talento se refiere a la cabida para desempeñarse o hacer actividades (RAE, 2013). Está vinculado a las aptitudes o inteligencias, porque interviene las capacidades para practicar ciertas ocupaciones o para destacar en actividades. El talento está amarrado a las habilidades innatas y a las creaciones, se rige por un plan estratégico de largo plazo en el que busca que una empresa logre los mejores beneficios al alcanzar los objetivos establecidos (Andreucci, 2012).

La GTH está enfocada principalmente en administrar el desempeño de los individuos dentro de respectivas organizaciones cumpliendo los lineamientos que se han planteado previamente (Collings & Wood, 2009). De la misma manera, la oficina de recursos o talento humano se encargan de supervisar todo lo referente a la capacitación de los empleados y de verificar que el desempeño de los mismos sea óptimo, así mismo, se encarga de recompensar los esfuerzos o cumplimientos de los empleados (Paauwe & Boon, 2009). Además, las gestiones de los talentos humanos también se preocupan por el cambio empresarial y las relaciones industriales, o el equilibrio de las prácticas organizacionales con los requisitos que surgen de la negociación colectiva y las leyes gubernamentales.

Según Castro y Delgado (2020) la gestión del talento humano es el sector básico que resalta en toda empresa. Cambiante en acuerdo al contexto y nivel de organización de la empresa, así mismo cada organización es distinta dado por sus propias cualidades y procesos de manera interna. Por ello comentan que las dimensiones de gestión del talento humano son conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

-Conocimiento: Se basa en hacer y saber que implica la habilidad para resolver problemas o situaciones, y tener cierta toma de decisiones. El conocimiento se logra a través de la capacitación constante y actualizarse

constantemente para que así uno pueda destacar sus habilidades y distinguir sus cualidades para un buen desempeño laboral y profesional.

-Habilidad: Significa llevar a cabo la utilización del conocimiento para solucionar los distintos escenarios, problemas o situaciones, ello se logra implantando e innovando. Para ser una persona hábil tiene que ver con el entrenamiento y el avance progresivo, e implica tener motivación, comunicación y ser líder, al ser hábil se tienen resultados como tener mejor relación interpersonal y establecer una mejor comunicación a nivel interno y externo.

-Juicio: Es saber juzgar las distintas situaciones o sucesos con la obtención de fundamentos e indicaciones, para saber afrontar estas situaciones se debe saber conceptualizar, emplear, examinar, sintetizar y evaluar, ello teniendo una posición neutral y objetiva sin precipitarse a otras conclusiones.

-Actitud: Es un factor importante para enfrentar distintos sucesos, hechos o situaciones, para ello se debe tener un carácter positivo, ya que ayuda a la autorrealización, el desempeño que se impone en las distintas actividades es el reflejo de la actitud con las que se elaboran.

La teoría que sustenta la gestión del talento humano es la teoría de la motivación y personalidad que está propuesta por Maslow (1937) la cual se basa en el deseo de progresar para así alcanza la satisfacción de sus necesidades, las que se relacionan con su comportamiento, que cuando se ven complacidas se muestran otras hasta lograr el desarrollo personal y la perspicacia como el mayor anhelo de superación.

Por su parte, las bases teóricas del desempeño laboral entienden este como la valoración del tipo y calidad de trabajo de un empleado. En teoría, la definición idealizada o las especificaciones de un puesto de trabajo son el desempeño laboral. El desempeño basado en tareas y el desempeño contextual son las dos categorías de desempeño laboral. La capacidad cognitiva determina qué tan bien se realiza una tarea, mientras que la personalidad determina qué tan bien se realiza una tarea en el contexto. (Robertson & Cooper, 2015). Asimismo, las descripciones de trabajo y los planes de compensación reconocen ciertos roles de comportamiento relacionados con el desempeño de la tarea. Si bien los desempeños contextuales se basan en el valor y agregan roles de comportamiento adicionales que no se reconocen en las descripciones de los puestos y están cubiertos por la

compensación, estos roles adicionales son roles adicionales que están indirectamente relacionados con el desempeño organizacional. Están relacionados con roles de comportamiento que están cubiertos por una compensación (Martin, 2011).

Dentro del plano de la gestión, el DL pertenece a categorías de gestión de recursos humanos. El rendimiento en las labores es un ítem significativo para medir los resultados y el éxito de una empresa (López-Cabarcos, Vásquez-Rodríguez & Quiñoa-Piñeiro, 2021). Campbell (1990) refiere que el rendimiento laboral funciona como una variable de clase individual, una acción que realiza un solo sujeto. Esto se separa de ítems más desarrollados, como el rendimiento a nivel empresarial o desempeños nacionales, los cuales son variables de un grado más complejo y supremo.

Una estrategia para medir el desempeño se refiere al orden de tareas y conductas contextuales (ciudadanía y contraproducentes) (Borman & Motowidlo, 1993). El rendimiento de la tarea observa comportamientos necesarios, mientras que las conductas contextuales son actuaciones que no se ajustan a aspectos concretos del rol solicitado en el trabajo. Los comportamientos ciudadanos se definen como comportamientos que auxilian a los objetivos de la empresa, mediante su efecto sobre las condiciones sociales y psicológicas (Rotundo & Sackett, 2002). Finalmente, los comportamientos contraproducentes se definen como acciones deliberadas de los trabajadores que evitan los objetivos de las organizaciones.

Según Cruzado y Lemia (2020) comentan como definición que el desempeño laboral refiere el grado en que se llega a cumplir las expectativas en el pacto psicológico de alguien. Es posible que el desempeño laboral sea mayor para las personas que reciben una proporción entre estímulos y retribuciones en el vínculo con la empresa de empleo. Es por ello que comentan que las dimensiones del desempeño laboral son, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto.

-Rendimiento en la tarea: Hace referencia a los resultados de una serie de actitudes que colaboran a los logros de una organización. Para que una empresa tenga un financiamiento efectivo, la organización requiere que los trabajadores no solo cumplan con sus funciones sino también que se vea un rendimiento objetivo.

-Comportamientos contraproducentes: Son acciones voluntarias y opcionales que violan las normas organizacionales, así pues, yendo en contra de las bases de una organización y dañando a los miembros y clientes que componen la misma.

-Rendimiento en el contexto: Refiere a la noción de la imaginación manteniéndose firme en el contexto formal y organizacional, así como la producción de ideas útiles y novedosas.

La teoría de Campbell renace en la necesidad de calcular el desempeño laboral de forma integral, es tomado en cuenta como uno de las bases teóricas para la valoración del desempeño laboral al ser un conjunto de dimensiones, tiene por fin disponer con las herramientas principales para evaluar el desempeño y de esta forma poder ayudar a crear nuevos métodos direccionados a la ejecución de los objetivos, sus componentes relatan la organización oculta del desempeño en todos los empleos (Campbell et al., 2016).

El desempeño laboral es un implemento primordial en el desarrollo de las compañías, ya que este colabora a determinar planteamientos, perfeccionar la eficacia de los trabajadores, es decir brinda utilidades para la organización que le permite realizar una continua mejora y ser más competitivos. Esa es la razón por la que las organizaciones deben inquietarse y brindarle mayor énfasis al desempeño laboral de todos sus trabajadores (Bautista et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

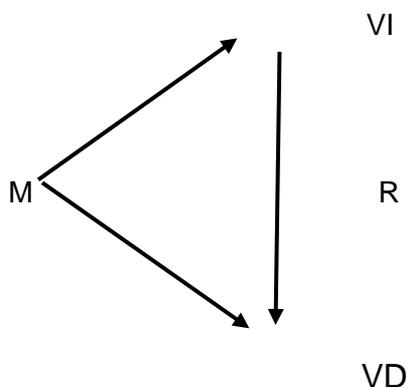
3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue de enfoque cuantitativo, de acuerdo con Silvestre y Huamán (2019) citan cómo el énfasis en medir o contar las variables en el fenómeno que se estudia con objetividad define la investigación cuantitativa como un proceso estricto y lineal.

Asimismo, es de tipo descriptiva, pues analizará la problemática y se determinarán criterios para dar solución a las problemáticas que dan origen a determinados fenómenos o hechos; como también en las situaciones que están ocurriendo, a fin de emprender similitudes entre la GTH y el DL. Asimismo, Ñaupán, et al. (2015) afirman que la investigación descriptiva sirve para establecer oposiciones y/o similitudes entre variables en función a una situación.

Por otro lado, el diseño de la indagación es no-experimental, ya que solamente se estudiará el fenómeno. Hernández, et al. (2014) refiere que este diseño se ejecuta sin el manejo consciente de variables, en tanto los fenómenos son solo observados para después analizarlos.

Es de nivel correlacional causal, porque se ha establecido una relación entre las dos variables (en este caso, gestión del talento humano y desempeño laboral).



M: Muestra

(VI): VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

(VD): VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

R: Correlación CAUSAL

3.2. Variables y operacionalización

Se puede conceptualizar a una “variable” como el término utilizado al referirse a un tipo de relación, dentro de un esquema causa y efecto que se puede ponderar o controlar y que es tema de estudio dentro del contexto de una investigación. Esta variable es propensa a variación, en lo cual se puede observar, medir o poseer una referencia conceptual (Hernández et al., 2014. p.83). Por su parte, la operacionalización se entiende como la manera en que se extraen las concepciones más abstractas que se puedan hallar en la teoría, con el fin de lograr el nivel más concreto de comprensión, lo que ha resultado en la realidad y que representen proposiciones de la teoría que se puedan valorar; y que sean útiles como instrumento para el análisis observacional de dichas variables (Hernández et al., 2014, p. 82).

En vista de este panorama, se puede discurrir en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral como las variables de esta investigación; en ese sentido, Chiavenato (2009) propone que el actuar del talento o desempeño de las personas es el medio por el cual logran cumplir sus objetivos. Estos son planteados con la intención de desenvolverse de manera adecuada al grado en que sus talentos y habilidades sean capaces de salvaguardar su integridad individual y como profesionales. Referente a su operacionalización se expone que estas se dividen en seis diferentes dimensiones: Integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditar personas.

Asimismo, Chiavenato (2009) expresó que el desempeño de los entes en el entorno de trabajo se basa en explorar el comportamiento y realización de las actividades del empleado, y cómo ello impacta en la organización. Es menester precisar también que el rendimiento laboral no es igual en cada trabajador, dependiendo de su comportamiento, contexto, habilidades, características inherentes en relación a la organización. En cuanto a su operacionalización se definió en tres dimensiones: habilidades y capacidades, comportamientos, metas y resultados.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el agrupamiento de los casos que cuentan con una serie de descripciones comunes; (Hernández et al., 2014) refiere que es el en este caso, el universo de

estudio estará conformada por 60 colaboradores de un Centro de Salud en Independencia, Lima, 2023, a los cuales se les aplicará un cuestionario para la posterior cogida de datos.

3.3.2. Criterios de inclusión

Para el estudio se aceptarán miembros del personal mayores de 25 años de edad, que se hallen laborando más de un año y que su edad límite sea 50 años.

3.3.3. Criterios de exclusión

La investigadora se retraerá de convocar a miembros del personal que tengan discapacidad de cualquier tipo o que tengan un contrato laboral de menos de 3 meses.

3.3.4. Muestra

Esta se define como una sección representativa y conveniente de una población a considerar, en tanto para recopilar datos que permitan profundizar en el estudio de la variable (Hernández et al., 2014). En este contexto, el estudio se enfocará en toda la población, la cual está constituida por 60 empleados de un Centro de Salud en Independencia, Lima, 2023. Asimismo, en esta exploración no ha sido necesario tomar una muestra debido al reducido número de población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según lo mencionan Hernández et al. (2014) refiere que la técnica de recolección de informe se recolecta en la búsqueda de especificar los rasgos y características más resaltantes de los resultados, de manera independiente o en conjunto (p. 58). En consecuencia, la técnica de recolección empleada en esta presente exploración es la encuesta, que consistirá en un proceso que recogerá los datos sobre una información referente a una variable (Hernández et al., 2014), mediante el uso del instrumento de cuestionario, que consistirá en un rol de preguntas empleadas para obtener datos a partir de fuentes primarias (p. 228).

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se recogerán todas las interrogantes del personal de un Centro de Salud en Independencia, Lima, 2023. De esta manera se analizará la relación entre la gestión del talento humano y el respectivo desempeño laboral, para

obtener resultados beneficiosos para la institución de salud, en cuanto al logro de sus objetivos. En este sentido, se aplicará el cuestionario, en el cual se muestran las dos variables: gestión del talento humano y desempeño laboral, para un Centro de Salud en Independencia, Lima, 2023.

La aplicación de la encuesta será de forma anónima y confidencial, siempre con el debido control, a fin de conseguir fiabilidad de los datos. Estos serán procesados posteriormente por el software IBM SPSS Statistics, lo que procesará y analizará de manera precisa, los datos estadísticos, a fin de lograr conclusiones más certeras y confiables.

3.6. Método de análisis de datos

El propósito de este estudio es observar la información en el software SPSS según los resultados de la encuesta, lo cual servirá para fijar la estadística descriptiva. Para ello, se empleará gráficos estadísticos, en relación a la frecuencia de las variables y sus respectivas dimensiones. Por su parte, la estadística inferencial recogerá la muestra, a fin de obtener una conclusión en relación con la población, la cual es parte de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

En la presente exploración se fomentará un respectivo respeto a la población de estudio, resguardando su identidad, minimizando el daño o la incomodidad de un Centro de Salud en Independencia, Lima, 2023. La información será entregada por medio de cuestionarios, donde también se comunican los beneficios reales y potenciales del propósito del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadística de fiabilidad de las variables Gestión del talento y Desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,830 | 38 |

En la tabla 1, se observa que el Alfa de Cronbach tiene un valor estimado de 0,830 mostrando un nivel de confiabilidad muy buena para el instrumento de Gestión del talento y Desempeño laboral.

3.1 Análisis Descriptivo de las Variables

3.1.1 Variable: Gestión del talento Humano

Tabla 2

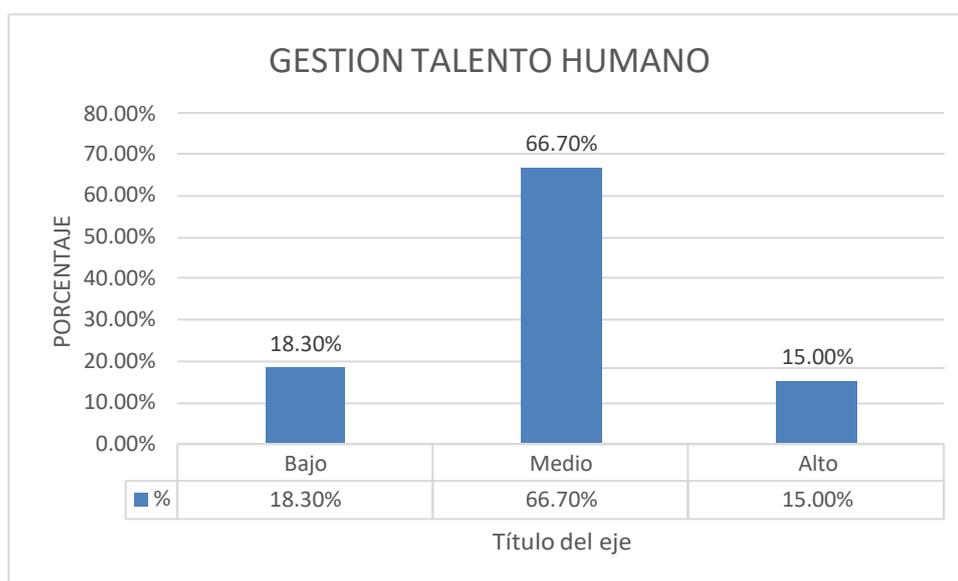
Distribución de frecuencia de la variable Gestión del talento humano

| Niveles | Gestión del talento humano | |
|--------------|----------------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 11 | 18.3% |
| Medio | 40 | 66.7% |
| Alto | 9 | 15.0% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 1

Diagrama de barras de la variable Gestión del talento humano



En la tabla 2, se visualiza que de los colaboradores señalaron que el 66.7% muestra la gestión del talento humano en un nivel medio, Asimismo el 15,0% muestra que es de nivel alto; y por último el 18,3% muestra un nivel bajo.

Dimensión: Conocimiento

Tabla 3

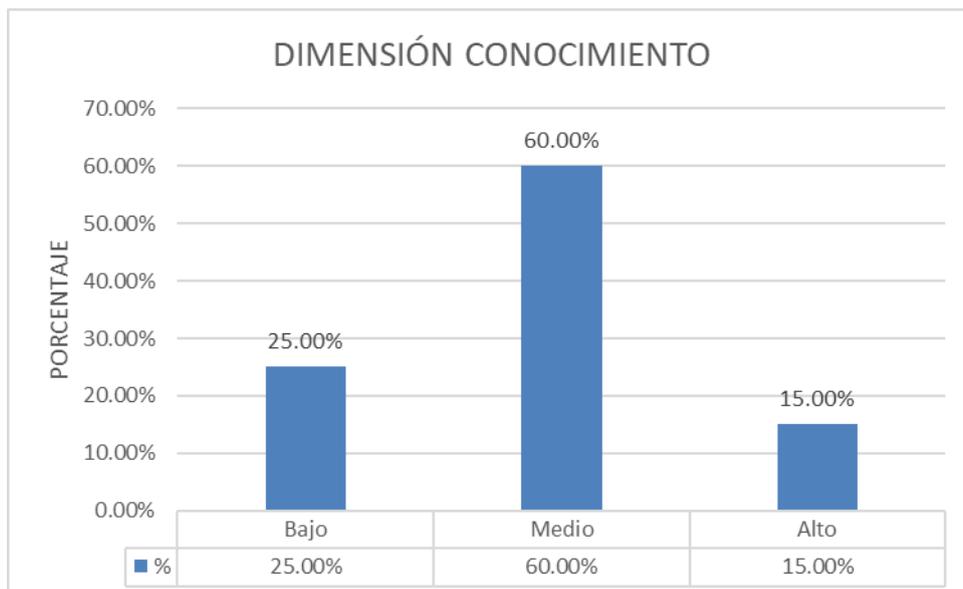
Distribución de frecuencia de la dimensión Conocimiento

| Niveles | Dimensión Conocimiento | |
|--------------|------------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 15 | 25.0% |
| Medio | 36 | 60.0% |
| Alto | 9 | 15.0% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 2

Diagrama de barras de la dimensión Conocimientos



En la tabla 3, se visualiza que de los colaboradores encuestados el 60,0% muestra conocimientos en un nivel medio, Asimismo el 25,0% muestra nivel bajo; y por último el 15,0% mostro un nivel alto en conocimientos.

Dimensión: Habilidad

Tabla 4

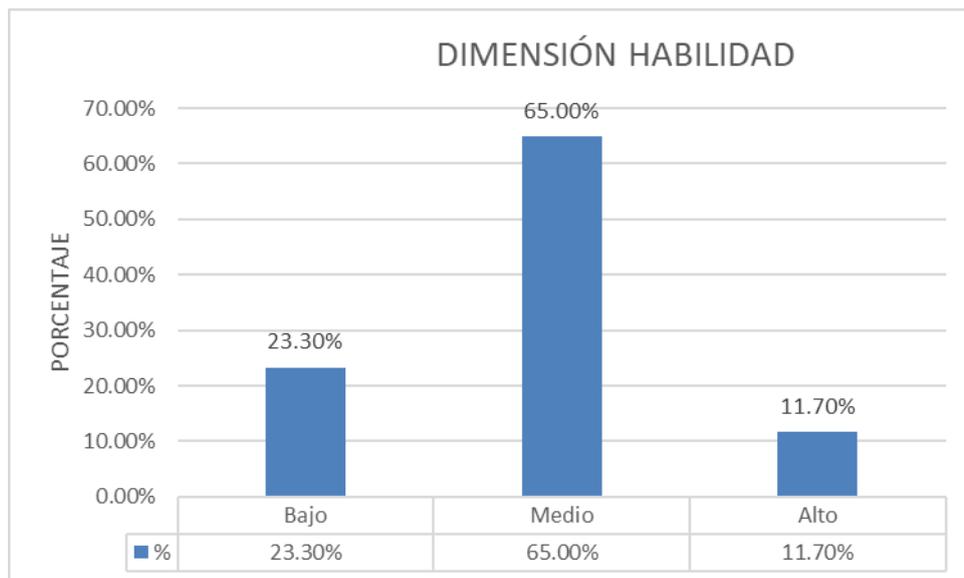
Distribución de frecuencia de la dimensión Habilidad

| Niveles | Dimensión Habilidad | |
|--------------|---------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 14 | 23.3% |
| Medio | 39 | 65.0% |
| Alto | 7 | 11.7% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 3

Diagrama de barra de la dimensión Habilidad



En la tabla 4, se visualiza que de los colaboradores mostraron que el 65,0% muestra habilidad a un nivel medio, Asimismo el 23,3% muestra nivel bajo; y por último el 11,7% mostro un nivel alto en habilidad.

Dimensión: Juicio

Tabla 5

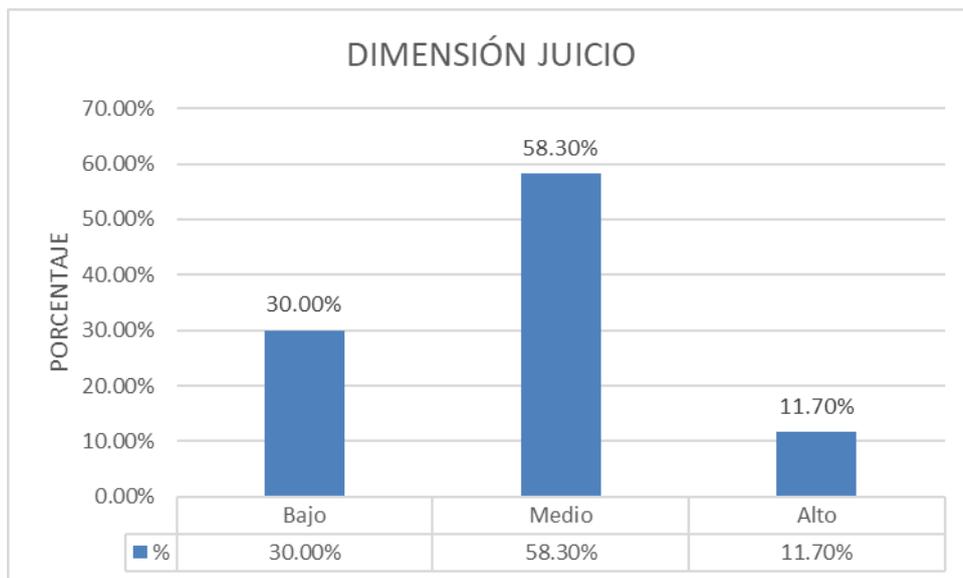
Distribución de frecuencia de la dimensión Juicio

| Niveles | Dimensión Juicio | |
|--------------|------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 18 | 30.0% |
| Medio | 35 | 58.3% |
| Alto | 7 | 11.7% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 4

Diagrama de barras de la dimensión Juicio



En la tabla 5, se visualiza que de los colaboradores señalaron que el 58,3% muestra juicio con un nivel medio, Asimismo el 30,0% muestra nivel bajo; y por último el 11,7% mostro un nivel alto en juicio.

Dimensión: Actitud

Tabla 6

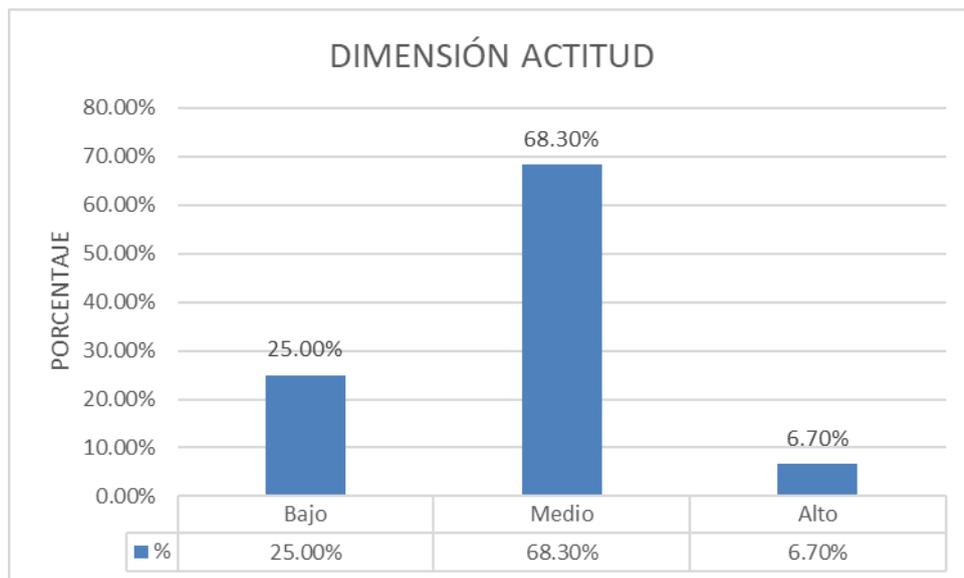
Distribución de frecuencia de la dimensión Actitud

| Niveles | Dimensión Actitud | |
|--------------|-------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 15 | 25.0% |
| Medio | 41 | 68.3% |
| Alto | 4 | 6.7% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 5

Diagrama de barras de la dimensión Actitud



En la tabla 6, se observa que de los trabajadores señalaron que el 68,3% muestra actitud con un nivel medio, Asimismo el 25,0% muestra nivel bajo; y por último el 6,7% mostro un nivel medio en actitud.

3.1.2 Variable: Desempeño Laboral

Tabla 7

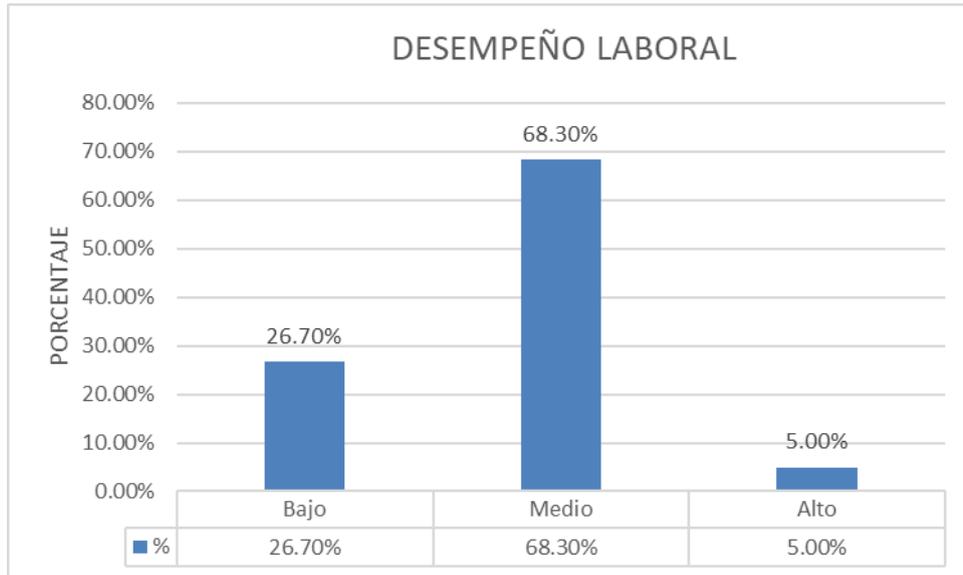
Distribución de frecuencia de la variable Desempeño laboral

| Niveles | DESEMPEÑO LABORAL | |
|--------------|-------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 16 | 26.7% |
| Medio | 41 | 68.3% |
| Alto | 3 | 5.0% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 6

Diagrama de barras de la variable Desempeño Laboral



En la tabla 7, se visualiza que de los colaboradores mostraron que el 68,3% tiene un desempeño laboral de nivel medio, Asimismo el 26,7% muestra nivel bajo; y por último el 5,0% mostro un nivel alto de desempeño laboral.

Dimensión: Rendimiento en la tarea

Tabla 8

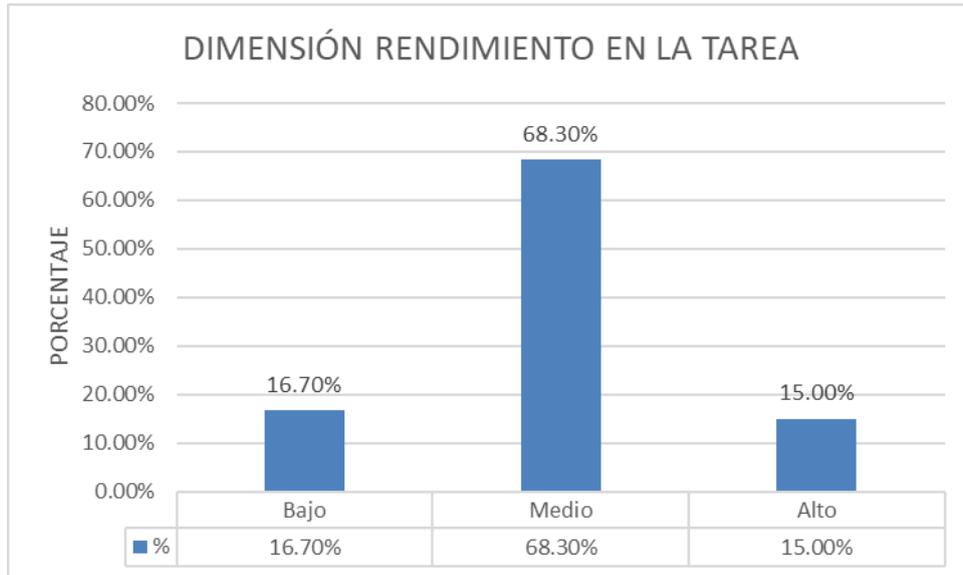
Distribución de frecuencia de la dimensión Rendimiento en la tarea

| Niveles | DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA | |
|--------------|-----------------------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 10 | 16.7% |
| Medio | 41 | 68.3% |
| Alto | 9 | 15.0% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 7

Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en la tarea



En la tabla 8, se visualiza que de los colaboradores señalaron que el 68,3% muestra rendimiento en la tarea de nivel medio, Asimismo el 16,7% muestra nivel bajo; y por último el 15,0% mostro un nivel alto de rendimiento en la tarea.

Dimensión: Comportamiento contraproducente

Tabla 9

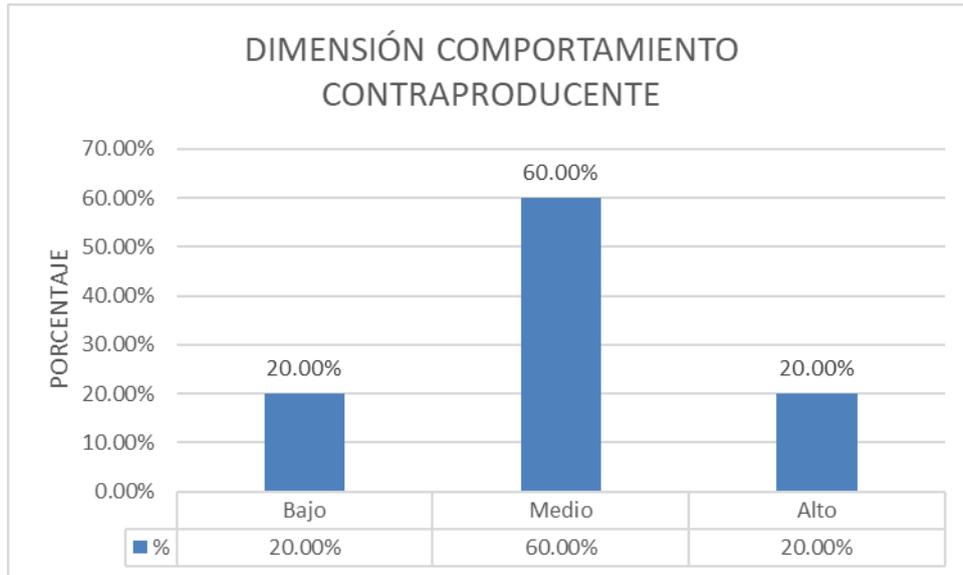
Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento contraproducente

| Niveles | DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE | |
|--------------|---|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 12 | 20.0% |
| Medio | 36 | 60.0% |
| Alto | 12 | 20.0% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 8

Diagrama de barras de la dimensión Comportamiento contraproducente



En la tabla 9, se observa que de los trabajadores indicaron que el 60,00% presenta un comportamiento contraproducente de nivel medio, Asimismo el 20,00% muestra nivel bajo; y por último el 20,00% mostro un nivel alto de comportamiento contraproducente.

Dimensión: Rendimiento en el contexto

Tabla 10

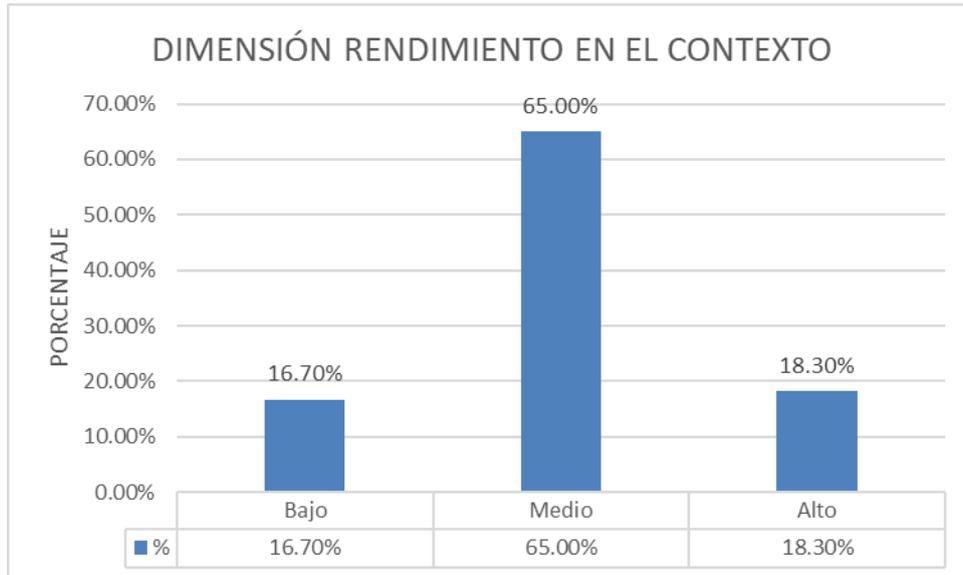
Distribución de frecuencia de la dimensión Rendimiento en el contexto

| Niveles | DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | |
|--------------|--------------------------------------|-------------|
| | N° | % |
| Bajo | 10 | 16.7% |
| Medio | 39 | 65.0% |
| Alto | 11 | 18.3% |
| Total | 60 | 100% |

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Figura 9

Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en el contexto



En la tabla 10, se visualiza que los colaboradores indicaron que el 65,0% presenta rendimiento en el contexto de nivel medio, Asimismo el 18,3% muestra nivel alto; y por último el 16,7% mostro un nivel bajo de rendimiento en el contexto.

3.2 Análisis Inferencial

3.2.1 Hipótesis general

H0: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023

H1: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023

Sig = 0.05 (error permitido)

Tabla 11

Correlación entre la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral

| VARIABLES | | VAR_GESTIÓN DE TALENTO | VAR_DESEMPEÑO LABORAL |
|------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|
| VAR_GESTIÓN DE TALENTO | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,525 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 60 | 60 |
| VAR_DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | 0,525 | 1,000 |

| | | | |
|--|------------------|-------|----|
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 60 | 60 |

Se visualiza un grado de correlación ($r = ,525$) moderada y con una significancia = $0.000 < 0.05$ por lo que se afirma que, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

3.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: Los conocimientos no influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

H1: Los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Sig = 0.05 (error permitido)

Tabla 12

Correlación de los conocimientos y el desempeño laboral

| VARIABLES | | VAR_GESTIÓN DE TALENTO | DIM_CONOCIMIENTO |
|------------------|------------------------|----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | VAR_GESTIÓN DE TALENTO | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,549 |
| | | N | 60 |
| DIM_CONOCIMIENTO | DIM_CONOCIMIENTO | Coeficiente de correlación | 0,549 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,001 |
| | | N | 60 |

Se visualiza un grado de correlación ($r = 0.549$) moderada y una significancia

= 0.001 < 0.05 esto afirma que, los conocimientos se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

H0: Las habilidades no influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

H1: Las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Sig=0.05 (error permitido)

Tabla 13

Correlación de la las habilidades y el desempeño laboral

| VARIABLES | | VAR_GESTIÓN DE TALENTO | DIM_HABILIDAD |
|-----------------|------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | VAR_GESTIÓN DE TALENTO | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,611 |
| | | N | 60 |
| | DIM_HABILIDAD | Coeficiente de correlación | 0,611 |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 60 |

Se visualiza un grado de correlación ($r = 0.611$) moderada y una significancia = 0.001 < 0.05 esto afirma que, la habilidad se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

H0: El juicio no influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

H1: El juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Sig=0.05 (error permitido)

Tabla 14

Correlación del juicio y el desempeño laboral

| VARIABLES | | VAR_DESEMPEÑO LABORAL | DIM_JUICIO |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|------------|
| VAR_DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,564 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,002 |
| | N | 60 | 60 |
| DIM_JUICIO | Coeficiente de correlación | 0,564 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 | |
| | N | 60 | 60 |

Se visualiza un grado de correlación ($r = 0.564$) moderada y una significancia $= 0.002 < 0.05$ entonces se afirmó que, la creatividad aplicada se relaciona con el rendimiento académico en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Hipótesis específica 4

H0: La actitud no influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023

H1: La actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023

Sig=0.05 (error permitido)

Tabla 15

Correlación de la actitud y el desempeño laboral

| VARIABLES | | VAR_DESEMPEÑO LABORAL | DIM_ACTITUD |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------|
| VAR_DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,601 |

| | | | |
|--------------------|----------------------------|-------|-------|
| DIM_ACTITUD | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 60 | 60 |
| | Coeficiente de correlación | 0,601 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 60 | 60 |

Se visualiza un grado de correlación ($r = 0.601$) moderada y una significancia $= 0.000 < 0.05$ entonces se afirmó que la actitud se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados logrados se ha dio respuesta al objetivo fundamental; Determinar como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, de acuerdo a la variable GTL se visualiza que de los colaboradores señalaron que el 66.67% muestra la gestión del talento humano en un nivel medio, Asimismo el 15,00% muestra que es de nivel alto; y por último el 18,33% muestra un nivel bajo y para la variable DL se visualiza que de los colaboradores mostraron que el 68,33% tiene un desempeño laboral de nivel medio, Asimismo el 26,67% muestra nivel bajo; y por último el 5,00% mostro un nivel alto de desempeño laboral.

Se desarrolló como hipótesis general La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, Se visualiza un grado de correlación ($r = ,525$) moderada y con una significancia = $0.000 < 0.05$ por lo que se afirma que, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Estos resultados guardan resultado con el estudio Espinoza y Montalvo (2022) su estudio se empleó dos encuestas y como instrumentos dos cuestionarios de 22 interrogantes de escala Likert. El universo de estudio y la muestra fue de 22 empleados. En los resultados se observó en los resultados un nivel de sig. $>0,05$, al relacionarse la variable GTH y DL y con un grado de correlación de $r=0,769$, Así como la influencia de las variables resulta en la personalización y honestidad con la organización, también genera una relación agradable y favorables para un ambiente de trabajo adecuado. Se concluye que hay entre las dos variables se influyen, luego de a ver analizado los coeficientes. Así como en el estudio de Mestas et al. (2021) su estudio utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por 200 colaboradores del área de administración durante los meses de marzo y abril de 2018. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, en el sector de capacitación y calidad en las labores existe un vínculo positivo alto (0,756), asimismo, existe un vínculo positivo moderado (0,640) entre la preferencia de personal y la calidad de

las labores. Se concluye que, la opción de personal incide de forma positiva médica en la calidad de trabajo, por consecuencia, se debe ejecutar una adecuada selección del personal que vayan con las necesidades de la empresa.

Del mismo modo, Asimismo, la investigación de Peralta (2018) su estudio fue de tipo básico y no experimental, de enfoque cuantitativo. El universo de estudio y muestra comprendió un total de 30 trabajadores. Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se emplearon 2 cuestionarios con un total de 33 interrogantes de escala Likert. Los resultados muestran un carácter menos de 0,05 entre las variables estudiadas. Esto confirma la relación existente entre ellas con el grado de correlación $r=0.536$, indicando una relación moderadamente positiva entre las variables. Se concluye que existe una asociación efectiva entre estas variables de estudio. Según Castro y Delgado (2020) la gestión del talento humano es el sector básico que resalta en toda empresa. Cambiante en acuerdo al contexto y nivel de organización de la empresa, así mismo cada organización es distinta dado por sus propias cualidades y procesos de manera interna. Por ello comentan que las dimensiones de gestión del talento humano son conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

De acuerdo con Cruzado y Lemia (2020) comentan como definición que el desempeño laboral refiere el grado en que se llega a cumplir las expectativas en el pacto psicológico de alguien. Es posible que el desempeño laboral sea mayor para las personas que reciben una proporción entre estímulos y retribuciones en el vínculo con la empresa de empleo. Es por ello que comentan que las dimensiones del desempeño laboral son, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto.

Se tuvo como hipótesis específica 1, Los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, se visualiza un grado de correlación ($r = 0.549$) moderada y una significancia = $0.001 < 0.05$ esto afirma que, los conocimientos se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Crisóstomo (2019) su estudio se observó que un 20% de trabajadores afirmó que el hospital no estimula la gestión del conocimiento con los otros empleados; el 31,4% mencionó la falta de liderazgo eficiente y el 68,6% menciona que se tiene rara vez una actitud emprendedora. Con

respecto a la variable "Rendimiento laboral", el 60% manifestó que la satisfacción de sus necesidades es baja; el 28,6% mencionó que son raras las veces en que existen en su ambiente laboral las destrezas pertinentes para la solución de problemas bajo toda ocurrencia. Se concluyó que con un nivel $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación significativa $r = 0,935$, se muestra que la administración de talentos humanos influye elocuentemente en el ejercicio profesional en el área de Farmacia de un Hospital Regional de Huacho, 2018. Asimismo, el estudio de Vega y Montero (2019) su artículo fue mixta, tipo básica y diseño no experimental. La técnica de recaudación de datos fue un análisis documental y su instrumento una guía de revisión. El universo de estudio y muestra estuvo constituido por artículos científicos. En los resultados se observa que se comprobó la efectiva analogía entre la GTH y el DL siendo el elemento catalizador de esta relación la motivación, pues si los empleados realizan sus tareas de forma positiva se alcanza un nivel adecuado y satisfactorio de desempeño laboral en la compañía, puesto que existen también diversas formas de motivación personal y grupal en las organizaciones, de modo que estas puedan ofrecer los recursos y medios necesarios para sus empleados. Se concluyó que, que las empresas que practican y aplican la gestión de recursos humanos mejoran

Castro y Delgado (2020) indica que el conocimiento se basa en hacer y saber que implica la habilidad para resolver problemas o situaciones, y tener cierta toma de decisiones. El conocimiento se logra a través de la capacitación constante y actualizarse constantemente para que así uno pueda destacar sus habilidades y distinguir sus cualidades para un buen desempeño laboral y profesional.

Se tuvo como hipótesis específica 2, Las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, se visualiza un grado de correlación ($r = 0.611$) moderada y una significancia = $0.001 < 0.05$ esto afirma que, la habilidad se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Fretel (2022) su estudio se observó que el 54.5% opina que la GTH es medianamente regular y el 53.4% que el DL se coloca en proceso. Se concluye que, si son competentes de percibir y poner en práctica las políticas y procedimientos de gestión de personas, las acciones realizadas muestran el calibre del trabajo que cada trabajador aportan en

sus trabajos diarios durante un período de tiempo predeterminado y entre las variables tienen un grado de correlación de un $r=0.823$. Así mismo concuerda con el estudio de Palma (2018) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población estuvo y la muestra estuvo compuesta por 35 personas que trabajan en la organización. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, en cuestión de capacitación, contestaron siempre un porcentaje del 8%, así mismo el 11% contestó que casi siempre, el 6% contestó algunas veces y el 46% contestó que casi nunca y finalmente la opción nunca contestó el 29%, por otra parte en el rendimiento laboral, contestaron siempre un porcentaje del 9%, así mismo el 11% contestó que casi siempre, el 9% contestó algunas veces y el 20% contestó que casi nunca y finalmente la opción nunca contestó el 54%. Se concluye que, al no contar los trabajadores con capacitación específica, se pone en contingencia que la organización se haga cargo en seleccionar al personal indicado y que tenga los conocimientos necesarios para enfrentar sus labores con eficacia

Asimismo, Castro y Delgado (2020) indico que la habilidad significa llevar a cabo la utilización del conocimiento para solucionar los distintos escenarios, problemas o situaciones, ello se logra implantando e innovando. Para ser una persona hábil tiene que ver con el entrenamiento y el avance progresivo, e implica tener motivación, comunicación y ser líder, al ser hábil se tienen resultados como tener mejor relación interpersonal y establecer una mejor comunicación a nivel interno y externo. De acuerdo a la teoría de Campbell renace en la necesidad de calcular el desempeño laboral de forma integral, es tomado en cuenta como uno las bases teóricas para la valoración del desempeño laboral al ser un conjunto de dimensiones, tiene por fin disponer con las herramientas principales para evaluar el desempeño y de esta forma poder ayudar a crear nuevos métodos direccionados a la ejecución de los objetivos, sus componentes relatan la organización oculta del desempeño en todos los empleos (Campbell et al., 2016).

Se tuvo como hipótesis específica 3, El juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, se visualiza un grado de correlación ($r = 0.564$) moderada y una significancia = $0.002 < 0.05$ entonces se

afirmó que, la creatividad aplicada se relaciona con el rendimiento académico en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Cunalata (2019) en su estudio se observó que el 59% de los encuestados dijo que la administración del personal era mala, el 23.72% dijo que era buena y el 21% que era extremadamente mala. Además, el 44% de los encuestados pensó que la capacitación que recibieron fue deficiente, mientras que el 33% dijo que era rutinaria. Se concluye que, la GTH tienen incidencia en el desempeño laboral debido a que hay un 96% en probabilidad de que este parámetro sea exacto, dándonos un margen de error del 4%. De igual manera con el estudio de Cubas et al. (2022) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. El universo de estudio estuvo compuesto por 75 colaboradores administrativos de la UNTRM y la muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores de la UNTRM. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. En los resultados se pudo observar que, el 53.6% tuvo una eficaz GTH, el 43% de forma regular y el 2.1% defectuosa, además, el 70.0% obtiene un DL eficaz y el 30.0% de forma regular. Asimismo, el 49.3% tuvieron una eficaz gestión del conocimiento, el 47.0% regular y el 2.3% deficiente. El 80.0% de los trabajadores administrativos mantienen un rendimiento laboral eficaz y el 20.0% un regular rendimiento laboral. Concluyendo así que, existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y la GTH.

Castro y Delgado (2020) mencionan que el juicio es saber juzgar las distintas situaciones o sucesos con la obtención de fundamentos e indicaciones, para saber afrontar estas situaciones se debe saber conceptualizar, emplear, examinar, sintetizar y evaluar, ello teniendo una posición neutral y objetiva sin precipitarse a otras conclusiones. El desempeño laboral es un implemento primordial en el desarrollo de las compañías, ya que este colabora a determinar planteamientos, perfeccionar la eficacia de los trabajadores, es decir brinda utilidades para la organización que le permite realizar una continua mejora y ser más competitivos. Esa es la razón por la que las organizaciones deben inquietarse y brindarle mayor énfasis al desempeño laboral de todos sus trabajadores (Bautista et al., 2020).

Por último, se tuvo como hipótesis específica 4, La actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, se

visualiza un grado de correlación ($r = 0.601$) moderada y una significancia = $0.000 < 0.05$ entonces se afirmó que la actitud se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Parrala et al. (2021) su estudio mostró que un 8% de los trabajadores dijeron que no se sienten nada cómodos, ya que no están contentos con el director, el 13% dijo que es un ambiente encantador y laboran con entusiasmo, el 7% dijo que labora en una finca es insatisfactorio. Sin embargo, el 73% de los trabajadores dijo estar satisfecho con el ambiente de trabajo porque es su área. Se concluyó que la capacidad de éxito de una empresa depende de qué tan bien se administren sus recursos humanos. Esto incluye las oficinas donde se contrata, evalúa, capacita a los empleados y se crean planes de incentivos utilizando el pago por eficiencia laboral. De acuerdo con Mendieta et al. (2020) su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 170 trabajadores del área administrativa del Hospital JCA y la muestra estuvo compuesta por 137 funcionarios. Además, la técnica de recaudación utilizada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Se observó en los resultados que, con respecto a la instrucción, un 60% de los trabajadores del sector administrativo cuenta con formación superior universitaria, un 35% con posgrado y solamente el 5% tiene nivel secundario, en el área de capacitación, el 70% contestaron que no han sido capacitados y 30% contestó que sí tuvo capacitación. Se concluye así que, el centro hospitalario debe tomar en cuenta la propuesta de ejecutar capacitaciones constantes para los distintos sectores del área administrativa y así tengan un mejor desempeño laboral.

Castro y Delgado (2020) indicaron que la actitud es un factor importante para enfrentar distintos sucesos, hechos o situaciones, para ello se debe tener un carácter positivo, ya que ayuda a la autorrealización, el desempeño que se impone en las distintas actividades es el reflejo de la actitud con las que se elaboran. Dentro del plano de la gestión, el DL pertenece a categorías de gestión de recursos humanos. El rendimiento en las labores es un ítem significativo para medir los resultados y el éxito de una empresa (López-Cabarcos, Vásquez- Rodríguez & Quiñoa-Piñeiro, 2021). Campbell (1990) refiere que el rendimiento laboral funciona como una variable de clase individual, una acción que realiza un

solo sujeto. Esto se separa de ítems más desarrollados, como el rendimiento a nivel empresarial o desempeños nacionales, los cuales son variables de un grado más complejo y supremo.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, ya que presenta un sig = 0.000 < 0.05 y un r = 0.525.
- Se concluyó que los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, ya que presenta un sig = 0.001 < 0.05 y un r = 0.549.
- Se concluyó que las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, ya que presenta un sig = 0.001 < 0.05 y un r = 0.611.
- Se concluyó que el juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, ya que presenta un sig = 0.002 < 0.05 y un r = 0.564.
- Se concluyó que la actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023, ya que presenta un sig = 0.000 < 0.05 y un r = 0.601.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la entidad centro de salud, tenga en cuenta los consecutivos principios que ayudarán en para una adecuada gestión para el talento y optimizar el desempeño laboral: establecer metas y objetivos conjuntos, optimizar las situaciones de trabajo, fomentar un ambiente de trabajo positivo, capacitar continuamente a los trabajadores, proporcionar al trabajador su herramienta de trabajo , orientar en el futuro averiguando aspirantes con destrezas y capacidades que estén alineadas con las estrategias a largo plazo, reconocer el logro de cada colaborador y brinden oportunidades de crecimiento.
- Se recomienda efectuar programas de capacitación y aprendizaje, teniendo en presente estrategias para optimizar las retenciones y aplicaciones de conocimientos en el trabajo diario, como establecer programas de capacitación, para que puedan aprender nueva información y estén equipados para enfrentar el cambio y reto de la organización. La tutoría, el uso de tecnologías, las capacitaciones prácticas, las evaluaciones continuas y el fomento del trabajo en equipo entre equipos son ejemplos de fomento del trabajo en equipo.
- Se recomienda desenvolver y fortificar la habilidad basadas en competencias, ello es importante para conservar la competencia de la empresa y optimizar la habilidad de cada trabajador. De lo cual ayudará a ser más productivo y optimizar la habilidad que agrega valor a la empresa, como; alineación constante en eficiencia y producción, entrenamiento ejecutivo o empresarial ya que es un procedimiento muy efectivo para optimizar la comunicación en el trabajo y originar un líder eficiente.
- Dado que conservar actitudes positivas en el trabajo tiene muchos efectos positivos en la salud, reduce el estrés, mejora el desempeño y fortalece los equipos de trabajo, se encomienda implementaciones como planes de acciones. Por ello, detallamos las reglas que se debe realizar para aumentar nuestra confianza y prevenir escenarios de estrés o ansiedad, como ser proactivos, conservar relaciones positivas con los compañeros de trabajo, establecer nuevos objetivos, evitar problemas, acomodarse a cambios, atender las comunicaciones, prestar atención y ser puntuales, y comprender lo que se dice.

REFERENCIAS

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. *Oxford Handbooks Online*, 1, 1–24.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Cabarcas y Arrieta (2019). La gestión del talento humano en las mipymes de barranquilla. *Revista de investigación en gestión administrativa y ciencias de la información*, 3(1), 1-9.
<https://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/download/2553/2988/10766>
- Cabezas, C. y Birto, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista Polo del conocimiento* 6(11), 743- 761.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Campbell, J., Gasser, M., y Oswald, F.L (1996) The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). Individual differences and behavior in organizations. https://gwern.net/doc/psychology/personality/1996murphy_individualdifferencesandbehaviorinorganizations.pdf
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo 2020. *Revista*

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Collings, D. G., & Wood, G. (2009). Human resource management: A critical approach. En D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 1-16). Londres: Routledge.
- Condori-Mamani, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%
%c3%8dA%20RITA%20CRIS%
c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%c3%8dA%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crisóstomo-Salvatierra, M. R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De La Cruz, R., Gonzáles, E., y Cubas, J. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286>
- Cunalata, A. (2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNC. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%
C3%93N%20](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%C3%93N%20)

[DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf](#)

- Dyer, L. & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: What do we know and where do we need to go. *International Journal of Human Resource Management*, 6 (3), 656-670.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad Continenetal]. Repositorio UC. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fretel, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad de administración de una universidad, Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96873/Fretel_MC-SD.pdf?sequence=4
- Fretel-Martínez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad de administración de una universidad, Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
- Guest, D. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8 (3), 263-276.
- Ishak, N. B., Eze, U. C. & Ling, L. S. (2010). Integrating Knowledge Management and Human Resource Management for Sustainable Performance. *Journal of Organizational Knowledge Management*. DOI: 10.5171/2010.322246
- Jara-Martínez, A. M., Asmat-Vega, N., Alberca-Pintado, N., Medina-Guzman, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la*

- gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Johnason, P. (2009). HRM in changing organizational contexts. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (pp. 19-37). London: Routledge.
- Jokinen, J., & Pehkonen, J. (2021). The role of personal and relative job performance in promotion decisions. *Labour*, 35 (4), 485–499. <https://doi.org/10.1111/LABR.12209>
- Leidy Yanina, C. M., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31 - 36. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414
- López-Cabarcos, M. A., Vásquez-Rodríguez, P. & Quiñoa-Piñeiro, L. M. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140 (2): 361-369.
- Martínez, A., Seguimundo, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(83), 740-758. <https://redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Maslow (1937) *Motivación y Personalidad*, Editorial Harper & Row. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y Personalidad.pdf>
- Mendieta, M., Erazo, J., Narváez, C. (2020) Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(10), 287-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C. y Mamani, Y. (2021) Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–

29.

<http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7>

- Nishii, L. H. & Wright, P. M. (2007). Variability Within Organizations: Implications for Strategic Human Resource Management. In *The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations*. Edited by Smith DB. New York, Sussex: Taylor & Francis Group: 225–248.
- Obedgiu, V., Lagat, C. & Sang, J. (2022). Talent Management and Employee Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership, *ORSEA Journal*, 12 (1), 16-38.
https://www.researchgate.net/publication/365635938_Talent_Management_and_Employee_Performance_The_Moderating_Effect_of_Transformational_Leadership
- Olaimat, D. (2014). Human resource management practices and organizational performance: the mediation of knowledge management and the moderation of competitive strategies in Jordanian service organizations [Tesis doctoral, Universiti Utara Malaysia].
- Paauwe, J., & Boon, C. (2009). Strategic HRM: A critical review. En D. G. Collings, G. Wood (Eds.) & M.A. Reid, *Human resource management: A critical approach* (pp. 38-54). Londres: Routledge.
- Palma, A. (2018) Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC*, 3(7), 52-69.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92/134>
- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P. y Ledesma, G. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, 7(1), 1–29.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>
- Peccei, R. & Van de Voorde, K. (2013). HRM, well-being and performance: a theoretical and empirical review. In *HRM & Performance: Achievements and Challenges*. Edited by Paauwe J, Guest DE, Wright PM. London: Wiley; 15–46.

- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://docplayer.es/208145864-Gestion-del-talento-humano-y-el-desempeno-laboral-en-el-centro-de-atencion-residencial-jesus-mi-luz-del-inabif-cusco-2018.html>
- Pinedo, M. (2020). *Análisis de las Estrategias de Gestión del Talento Humano en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba3738ee78c83e97d8cba2d4bb8961ed/Details
- Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas UNIFE*, 4(5): 157–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Ramírez R., Lay, N., Raby., Avendaño, I., y Herrera, B. (2018) Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción: Revista de ciencias humanas y sociales*, 34(86), 826-854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338194>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información Tecnológica*, 30(6), 167-179. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Reyna-Vega, J. & Montero-Cosme, A. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral en el área de facturación de la clínica Anglo Americana, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1): 66–80. doi:10.1037/0021-9010.87.1.66

- Santillan, K y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Multidisciplinar*, 5(6), 1249-1259. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Sow, M, Ntamon, A. & Osuoha, R. (2016). Relationship between Transformational Leadership and Employee Retention among Healthcare Professionals in the United States, *Business and Economic Research*, 6 (2): 235-254.
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Valentin-Rodriguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Van de Voorde, K. & Beijer, S. (2014). The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes, *Human Resource Management Journal*, 25 (1): 62-78.
- Vermeeren, B., Steijn, B., Tummers, L., Lankhaar, M., Poerstamper, R.-J. & Sandra van Beek. (2014). HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. *Human Resources for Health*, 12 (35). <http://www.human-resources-health.com/content/12/1/35>
- Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1 (4): 367–413

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud en Independencia, Lima, 2023. | | | | | | | |
|--|--|--|---|-----------------------------|----------------------|--------|---|
| Autor: Vaca Fernández, Rosa Elvira. | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable 1: Gestión del talento humano. | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles |
| ¿De manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023? | Determinar como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023 | La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023 | Conocimientos | Know how | 1 | Likert | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre |
| | | | | Aprender a aprender | 2 | | |
| | | | | Aprender continuamente | 3 | | |
| | | | | Ampliar el conocimiento | 4 | | |
| | | | | Compartir conocimiento | 5 | | |
| | | | Habilidades | Aplicar el conocimiento | 6 | | |
| | | | | Visión global y sistemática | 7 | | |
| | | | | Trabajo en equipo | 8 | | |
| | | | | Liderazgo | 9 | | |
| | | | | Motivación | 10 | | |
| | | | | Comunicación | 11 | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Juicio | Evaluar la situación | 12 | | |
| ¿De manera los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023? | • Determinar cómo los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. | • Los conocimientos influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. | | Obtener datos e información | 13 | | |
| | | | | Tener espíritu crítico | 14 | | |
| | | | | Juzgar los hechos | 15 | | |
| | | | | Ponderar con equilibrio | 16 | | |
| | | | | Definir prioridades | 17 | | |
| | | | | Actitud | Actitud emprendedora | 18 | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|---------------------------|-------|--------|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿De manera las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023? • ¿De manera el juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023? • ¿De manera la actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. • Determinar como el juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. • Determinar como la actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Las habilidades influyen en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. • El juicio influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023. • La actitud influye en el desempeño laboral de un Centro de Salud de Independencia, Lima, 2023 | | Innovación | 19 | | | | | |
| | | | | Agente de cambio | 20 | | | | | |
| | | | | Asumir riesgos | 21 | | | | | |
| | | | | Enfoque en los resultados | 22 | | | | | |
| | | | | Autorrealización | 23 | | | | | |
| | | | Variable 2: Desempeño laboral. | | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles | | | |
| | | | Rendimiento en la tarea | Tiempo y esfuerzo | 1 | Likert | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre | | | |
| | | | | Solución creativa | 2 | | | | | |
| | | | | Iniciativa | 3 | | | | | |
| Logros | 4 | | | | | | | | | |
| Conocimientos | 5 | | | | | | | | | |
| Desafíos | 6 | | | | | | | | | |
| Quejas | 7 | | | | | | | | | |
| Comportamiento contraproducente | Aspectos negativos | 8,10,11 | | | | | | | | |
| | Agrandar problemas | 9 | | | | | | | | |
| | Planificar | 12,15 | | | | | | | | |
| Rendimiento en el contexto | Habilidades | 13 | | | | | | | | |
| | Participación | 14 | | | | | | | | |

Anexo 2: Matriz operacional

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|--|--|----------------------|-----------------------------|--------------------|
| <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión del talento humano</p> | <p>La gestión del talento humano es el área fundamental que predomina en toda organización. Cambiante de acuerdo al contexto y nivel organizativo de la institución, así mismo cada organización es diferente debido a sus propias características y procesos internos. (Castro y Delgado, 2020)</p> | <p>Se desarrollará una encuesta en la cual la escala de medición será ordinal donde mediremos los niveles de la gestión del talento humano, y esta subdividido en 4 dimensiones.</p> | <p>Conocimientos</p> | Know how | <p>Ordinal</p> |
| | | | | Aprender a aprender | |
| | | | | Aprender continuamente | |
| | | | | Ampliar el conocimiento | |
| | | | | Compartir conocimiento | |
| | | | <p>Habilidades</p> | Aplicar el conocimiento | |
| | | | | Visión global y sistemática | |
| | | | | Trabajo en equipo | |
| | | | | Liderazgo | |
| | | | | Motivación | |
| | | | <p>Juicio</p> | Comunicación | |
| | | | | Evaluar la situación | |
| | | | | Obtener datos e información | |
| | | | | Tener espíritu crítico | |
| | | | | Juzgar los hechos | |
| | | | <p>Actitud</p> | Ponderar con equilibrio | |
| | | | | Definir prioridades | |
| Actitud emprendedora | | | | | |
| Innovación | | | | | |
| Agente de cambio | | | | | |
| | | | | Asumir riesgos | |
| | | | | Enfoque en los resultados | |
| | | | | Autorrealización | |
| | | | | Tiempo y esfuerzo | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|--|-------------------------|-------------------|---------|
| Desempeño laboral | Son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. (Santillán y Saavedra, 2021) | Se desarrollará un cuestionario en la cual la escala de medición será ordinal donde mediremos los niveles de la gestión del talento humano, y esta subdividido en 3 dimensiones. | Rendimiento en la tarea | Solución creativa | Ordinal |
| | | | | Iniciativa | |
| | Logros | | | | |
| | Conocimientos | | | | |
| | Desafíos | | | | |
| | Quejas | | | | |
| | Aspectos negativos | | | | |
| | Agrandar problemas | | | | |
| | Planificar | | | | |
| | Habilidades | | | | |
| | Participación | | | | |

VARIABLE
DEPENDIENTE

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE SALUD EN INDEPENDENCIALIMA 2023”

Reciban el respectivo saludo estimado encuestado me presento a usted soy Rosa Elvira Vaca Fernández, licenciada en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Cesar Vallejo. Para lo cual requiero de su colaboración. Los datos obtenidos serán conservados en total anonimato en todo momento.

Instrucciones: A continuación, marcar con una X la respuesta según crea conveniente

Anexo 3: Cuestionario de Gestión del talento humano

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

| N° | VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO | VALORACIÓN | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿El centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos? | | | | | |
| 2 | ¿El centro de salud te brinda la oportunidad de adquirir una nueva visión de las cosas? | | | | | |
| 3 | ¿El centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente? | | | | | |
| 4 | ¿El centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones? | | | | | |
| 5 | ¿El centro de salud incentiva que compartas tus conocimientos con tus compañeros de trabajo? | | | | | |
| | DIMENSIÓN: HABILIDAD | | | | | |
| 6 | ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas? | | | | | |
| 7 | ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución? | | | | | |
| 8 | ¿En el centro de salud consideras que trabajas en equipo? | | | | | |
| 9 | ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del centro de salud? | | | | | |
| 10 | ¿En el centro de salud consideras que trabajas motivado? | | | | | |
| 11 | ¿Existe una comunicación fluida entre tus compañeros del centro de salud? | | | | | |

| DIMENSIÓN: JUICIO | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿El centro de salud ante algún escenario, evalúa la situación antes de actuar? | | | | | |
| 13 | ¿Dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene? | | | | | |
| 14 | ¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el centro de salud? | | | | | |
| 15 | ¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del centro de salud? | | | | | |
| 16 | ¿El centro de salud considera o examina con imparcialidad cualquier hecho? | | | | | |
| 17 | ¿Tienes definido tus prioridades laborales dentro del centro de salud? | | | | | |
| DIMENSION: ACTITUD | | | | | | |
| 18 | ¿Tienes una actitud emprendedora? | | | | | |
| 19 | ¿Eres una persona innovadora? | | | | | |
| 20 | ¿Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del centro de salud? | | | | | |
| 21 | ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución? | | | | | |
| 22 | ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral? | | | | | |
| 23 | ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud? | | | | | |

Anexo 4: Cuestionario de Desempeño laboral

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

| N° | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | VALORACION | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | DIMENSION: RENDIMIENTO EN LA TAREA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Usted realiza bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario | | | | | |
| 2 | Brinda solución creativa frente a los nuevos problemas y usted realiza tareas laborales desafiantes | | | | | |
| 3 | Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan | | | | | |
| 4 | En su trabajo, tuvo en mente los resultados que debió lograr | | | | | |
| 5 | Considera usted que utiliza sus conocimientos en el ámbito laboral | | | | | |
| 6 | Usted busca constantemente desafíos en su trabajo. | | | | | |
| | DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE | | | | | |
| 7 | Usted se queja de asuntos sin importancia en el Trabajo | | | | | |
| 8 | Tienes aspectos negativos en tu entorno laboral. | | | | | |
| 9 | Considera que ocasionas problemas en el entorno laboral, | | | | | |
| 10 | Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas | | | | | |
| 11 | Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenezcan en la empresa. | | | | | |
| | DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | | | | |
| 12 | Planifica su trabajo de manera que puede hacerlo en fácilmente | | | | | |
| 13 | Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas | | | | | |
| 14 | Participa activamente de las reuniones laborales. | | | | | |
| 15 | Considera que su planificación laboral es óptima en el ámbito laboral | | | | | |

Anexo 5 Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario.

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: | JOSE MANUEL CUBAS VARGAS |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | RECURSOS HUMANOS, PLANIFICACION, PRESUPUESTO, PROYECTOS DE INVERSION, INNOVACION, INVESTIGACION. |
| Institución donde labora: | GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernandez |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---|---|
| Gestión del talento humano | Conocimientos Habilidades Juicio Actitud | La gestión del talento humano está enfocada principalmente en administrar el desempeño de los individuos dentro de sus respectivas organizaciones cumpliendo los lineamientos que se han planteado previamente (Collings & Wood, 2009). |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Vaca Fernández, Rosa en el año 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 adecuadas. | 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: Cuestionario de Gestión del talento humano.

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de conocimiento

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Know how | ¿El centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender a aprender | ¿El centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender continuamente | ¿El centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente? | 4 | 4 | 4 | |
| Ampliar el conocimiento | ¿El centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro? | 4 | 4 | 4 | |
| Compartir conocimiento | ¿El centro de salud incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de habilidades

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Aplicar el conocimiento | ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas? | 4 | 4 | 4 | |
| Visión global y sistemática | ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | ¿Trabajas en equipo? | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Motivación | ¿Trabajas motivado? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|--|
| Comunicación | ¿Existe una comunicación fluida dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
|--------------|---|---|---|---|--|

- Tercera dimensión: Juicio
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de juicio

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Evaluar la situación | ¿El centro de salud ante algún escenario, evalúa la situación antes de actuar? | 4 | 4 | 4 | |
| Obtener datos e información | ¿Dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene? | 4 | 4 | 4 | |
| Tener espíritu crítico | ¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Juzgar los hechos | ¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Ponderar con equilibrio | ¿El centro de salud considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho? | 4 | 4 | 4 | |
| Definir prioridades | ¿Tienes definidas tus prioridades dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



- Cuarta dimensión: Actitud
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de actitud

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Actitud emprendedora | ¿Tienes una actitud emprendedora? | 4 | 4 | 4 | |
| Innovación | ¿Eres una persona innovadora? | 4 | 4 | 4 | |
| Agente de cambio | ¿Te adaptas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|--|
| Asumir riesgos | ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| Enfoque en los resultados | ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | |
| Autorrealización | ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |




Firma del evaluador

DNI 18073683

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad minimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. 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: | JOSÉ MANUEL CUBAS VARGAS | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | RECURSOS HUMANOS, PLANIFICACION, PRESUPUESTO, PROYECTOS DE INVERSIÓN, INNOVACIÓN, INVESTIGACION. | |
| Institución donde labora: | GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|---|---|
| Desempeño laboral | Rendimiento en la tarea Comportamiento contraproducente Rendimiento en el contexto | En el plano de la gestión, el desempeño laboral pertenece a la categoría de gestión de recursos humanos. El rendimiento en el trabajo es un ítem significativo para medir los resultados y el éxito de una empresa (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez & Quiñoa-Piñero, 2021). |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Desempeño Laboral" elaborado por Vaca Fernández, Rosa en el año 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 adecuadas. | 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: Cuestionario de Desempeño laboral.

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel rendimiento en la tarea

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Tiempo y esfuerzo | Usted es capaz de realizar bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario | 4 | 4 | 4 | |
| Solución creativa | A usted se le ocurre una solución creativa frente a los nuevos problemas. Cuando puede usted realiza tareas laborales desafiantes | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan | 4 | 4 | 4 | |
| Logros | En su trabajo, tuvo en mente los resultados que debió lograr | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimientos | Trabaja usted para mantener sus conocimientos laborales actualizados | 4 | 4 | 4 | |
| Desafíos | Usted busca constantemente desafíos en su trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Comportamiento Contraproducente

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Quejas | Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| Aspectos negativos | Comenta aspectos negativos de su trabajo a sus compañeros. Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa | 4 | 4 | 4 | |
| Agrandar problemas | Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Rendimiento en el contexto

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificar | Planifica su trabajo de manera que puede hacerlo en tiempo y forma. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades | Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Su planificación laboral fue óptima. | 4 | 4 | 4 | |
| Participación | Participa activamente de las reuniones laborales. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI 18073683

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario.
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: | Yola Natalia Avila Armas | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) | Social (<input type="checkbox"/>) |
| | Educativa (<input type="checkbox"/>) | Organizacional (<input type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Sector Público: surtat ,sist cobrando impuestos. | |
| Institución donde labora: | BASEL INSTITUTE ON GOVERNANCE | |
| 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) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Guía de entrevista |
| Autor: | Rosa Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Reporte teórico



| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|---------------------------|--------------------------------|--|
| Escala del talento humano | Creación de Políticas (Activa) | La gestión del talento humano está enfocada principalmente en administrar el desempeño de los individuos dentro de sus respectivas organizaciones estableciendo los mecanismos que se han planteado previamente (Collings & Wood, 2009). |

4. Presentación de instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Vaca Fernández, Rojas en el año 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 ambigüedad y semántica son adecuadas. | 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 marginal/ajena 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 solicitarle breves sus observaciones que considere pertinentes.

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



Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- + Primera dimensión: Conocimiento
- + Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de conocimiento

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Know how | ¿El centro de salud fortalece los conocimientos técnicos y administrativos? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender a aprender | ¿El centro de salud le brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender continuamente | ¿El centro de salud se preocupa por que aprenda continuamente? | 4 | 4 | 4 | |
| Ampiar el conocimiento | ¿El centro de salud se preocupa por ampliar sus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumple dentro? | 4 | 4 | 4 | |
| Compartir conocimiento | ¿El centro de salud incentiva que comparta su conocimiento con los demás trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |

- + Segunda dimensión: Habilidades
- + Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de habilidades

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Aplicar el conocimiento | ¿Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo que realiza? | 4 | 4 | 4 | |
| Visión global y sistemática | ¿Tiene la visión global y sistemática de los procesos que realiza en el establecimiento? | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | ¿Trabaja en equipo? | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | ¿Ejerce un eficiente liderazgo dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Motivación | ¿Trabaja motivado? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|--------------|--|---|---|---|--|
| Comunicación | ¿Desea una comunicación fluida dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
|--------------|--|---|---|---|--|

- Tercera dimensión: Juicio
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de juicio

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Evaluar la situación | ¿El centro de salud ante algún incidente, evalúa la situación antes de actuar? | 4 | 4 | 4 | |
| Obtener datos e información | ¿Dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene? | 4 | 4 | 4 | |
| Tener espíritu crítico | ¿Está de acuerdo con los principios, valores y normas que transitan el centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Juzgar los hechos | ¿Logra justificarse los hechos que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Ponderar con equilibrio | ¿El centro de salud considera a seriedad con imparcialidad ante cualquier hecho? | 4 | 4 | 4 | |
| Definir prioridades | ¿Tiene definido las prioridades dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Actitud
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de actitud

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------------------------------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Actitud emprendedora | ¿Tiene una actitud emprendedora? | 4 | 4 | 4 | |
| Innovación | ¿Eres una persona innovadora? | 4 | 4 | 4 | |



[Handwritten signature]

| | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|--|
| Agente de cambio | ¿Te sientes atraído/a a los cambios que ocurren dentro del centro de salud? | + | 0 | + | |
| Assumir riesgos | ¿Assumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución? | + | + | + | |
| Enfoque en los resultados | ¿Te enfocas en los resultados de la descripción inicial? | + | + | + | |
| Automatización | ¿Sientes que veses logras las acciones u objetivos personales dentro del centro de salud? | + | + | + | |



 Firma del investigador

DNI 42779887

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1995) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 16 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

 Ver: <https://www.revisiõesaocios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario.
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 diseñador psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|---|---|---|--|
| Nombre del juez: | Yoris Natali Avila Armas | | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) | |
| Área de formación académica: | Clinica (<input type="checkbox"/>) | Social (<input type="checkbox"/>) | |
| | Educativa (<input type="checkbox"/>) | Organizacional (<input type="checkbox"/>) | |
| Áreas de experiencia profesional: | Sector Público: Salud, Ser cobrado legionario | | |
| Institución donde labora: | BASEL INSTITUTE ON GOVERNANCE | | |
| 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): | Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado: | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Guía de entrevista |
| Autor: | Rosa, Vega Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o Impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han incluido preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio. |

4. Escorte técnico



Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel rendimiento en la tarea

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Tiempo y esfuerzo | Usted es capaz de realizar bien su trabajo porque lo dedica el tiempo y el esfuerzo necesario. | 4 | 4 | 4 | |
| Solución creativa | A usted se le ocurre una solución creativa frente a los nuevos problemas. Cuando puede usted realiza tareas laborales desafiantes. | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan. | 4 | 4 | 4 | |
| Logros | En su trabajo, tuvo en mente los resultados que debió lograr. | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimientos | Intenta usted, para mantener sus conocimientos laborales actualizados. | 4 | 4 | 4 | |
| Desafíos | Usted busca constantemente desafíos en su trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Comportamiento Contraproducente

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Quejas | Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| Aspectos negativos | Comenta aspectos negativos de su trabajo a sus compañeros. Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en los casos positivos. Usted comenta aspectos negativos de su trabajo, con personas que no pertenecen a la empresa. | 3 | 3 | 3 | |



| | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|--|
| Agrandar problemas | Existen consensos positivos respecto de su trabajo con personas que no pertenecen a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |
|--------------------|---|---|---|---|--|

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Rendimiento en el contexto

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Planificar | Planifica su trabajo de manera que puede hacerlo en tiempo y forma. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades | Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Da planificación sobre sus opciones. | 4 | 4 | 4 | |
| Participación | Participa activamente de las reuniones laborales. | 4 | 4 | 4 | |




Firma del evaluador

DNI 42779007

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lujkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. 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: | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social (x) |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | EDUCACIÓN GESTION PUBLICA | |
| Institución donde labora: | UCV | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | cuestionario |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte teórico

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de rendimiento en la tarea

| INDICADORES | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Tiempo y esfuerzo | Usted es capaz de realizar bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario. | 4 | 4 | 4 | |
| Solución creativa | A usted se le ocurre una solución creativa frente a los nuevos problemas. Cuando puede usted realiza tareas laborales desafiantes. | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan. | 4 | 4 | 4 | |
| Logros | En su trabajo, tuvo en mente los resultados que debió lograr. | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimientos | Trabaja usted para mantener sus conocimientos laborales actualizados. | 4 | 4 | 4 | |
| Desafíos | Usted busca constantemente desafíos en su trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Comportamiento Contraproducente

| INDICADORES | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Quejas | Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| Aspectos negativos | Comenta aspectos negativos de su trabajo a sus compañeros. Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas. Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |
| Agrandar problemas | Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Rendimiento en el contexto

| INDICADORES | Item | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificar | Planifica su trabajo de manera que puede hacerlo en tiempo y forma. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades | Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Su planificación laboral fue óptima. | 4 | 4 | 4 | |
| Participación | Participa activamente de las reuniones laborales. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI 18173945

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. 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: | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social (X) |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | EDUCACIÓN GESTION PUBLICA | |
| Institución donde labora: | UCV | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Guía de entrevista |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte teórico



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario. 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: | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social (X) |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | EDUCACION GESTION PUBLICA | |
| Institución donde labora: | UCV | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | |
| | Más de 5 años (X) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte teórico

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de conocimiento

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Know-how | ¿El centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender a aprender | ¿El centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender continuamente | ¿El centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente? | 4 | 4 | 4 | |
| Ampliar el conocimiento | ¿El centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro? | 4 | 4 | 4 | |
| Compartir conocimiento | ¿El centro de salud incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de habilidades

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Aplicar el conocimiento | ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas? | 4 | 4 | 4 | |
| Visión global y sistemática | ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | ¿Trabajas en equipo? | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Motivación | ¿Trabajas motivado? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|--|
| Agente de cambio | ¿Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Asumir riesgos | ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| Enfoque en los resultados | ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | |
| Autorealización | ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI 18173945

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario.

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: | RUBEN IGNACIO CASTAÑEDA CASTILLO | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | MAGISTER EN GESTION PUBLICA | |
| Institución donde labora: | HIDRANDINA | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | |
| | Más de 5 años (X) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Guía de entrevista |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte técnico



Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de conocimiento

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Know.how | ¿El centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender a aprender | ¿El centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas? | 4 | 4 | 4 | |
| Aprender continuamente | ¿El centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente? | 4 | 4 | 4 | |
| Ampliar el conocimiento | ¿El centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro? | 4 | 4 | 4 | |
| Compartir conocimiento | ¿El centro de salud incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de habilidades

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Aplicar el conocimiento | ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas? | 4 | 4 | 4 | |
| Visión global y sistemática | ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza la institución? | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | ¿Trabajas en equipo? | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Motivación | ¿Trabajas motivado? | 4 | 4 | 4 | |
| Comunicación | ¿Existe una comunicación fluida dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Juicio
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de juicio

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Evaluar la situación | ¿El centro de salud ante algún escenario, evalúa la situación antes de actuar? | 4 | 4 | 4 | |
| Obtener datos e información | ¿Dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene? | 4 | 4 | 4 | |
| Tener espíritu crítico | ¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Juzgar los hechos | ¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Ponderar con equilibrio | ¿El centro de salud considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho? | 4 | 4 | 4 | |
| Definir prioridades | ¿Tienes definidas tus prioridades dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



- Cuarta dimensión: Actitud
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de actitud

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Actitud emprendedora | ¿Tienes una actitud emprendedora? | 4 | 4 | 4 | |
| Innovación | ¿Eres una persona innovadora? | 4 | 4 | 4 | |
| Agente de cambio | ¿Te adaptas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |
| Asumir riesgos | ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro de la institución? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|--|
| Enfoque en los resultados | ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 | |
| Autorrealización | ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud? | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI 18182240

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario.

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: | RUBEN IGNACIO CASTAÑEDA CASTILLO | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | MAGISTER EN GESTION PUBLICA | |
| Institución donde labora: | HIDRANDINA | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Likert

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Gula de entrevista |
| Autora: | Rosa, Vaca Fernández |
| Procedencia: | Elaboración Propia |
| Administración: | Formato Digital o impreso (Email, WhatsApp) |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Centro de salud |
| Significación: | En la presente entrevista se han trazado preguntas teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de categorías de estudio |

4. Soporte técnico



Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de rendimiento en la tarea

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Tiempo y esfuerzo | Usted es capaz de realizar bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario | 4 | 4 | 4 | |
| Solución creativa | A usted se le ocurre una solución creativa frente a los nuevos problemas. Cuando puede usted realiza tareas laborales desafiantes | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan | 4 | 4 | 4 | |
| Logros | En su trabajo, tuvo en mente los resultados que debió lograr | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimientos | Trabaja usted para mantener sus conocimientos laborales actualizados | 4 | 4 | 4 | |
| Desafíos | Usted busca constantemente desafíos en su trabajo | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Comportamiento Contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Comportamiento Contraproducente



| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Quejas | Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| Aspectos negativos | Comenta aspectos negativos de su trabajo a sus compañeros. Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa | 4 | 4 | 4 | |
| Agrandar problemas | Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecían a la empresa | 4 | 4 | 4 | |



- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Rendimiento en el contexto

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planificar | Planifica su trabajo de manera que puede hacerlo en tiempo y forma. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades | Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Su planificación laboral fue óptima. | 4 | 4 | 4 | |
| Participación | Participa activamente de las reuniones laborales. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI18182240



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Permiso del centro de salud

Lima, 06 de julio del 2023

CARTA N° 001 –REVF-2023

DOCTOR:

ERICK CRUZ MAMANÍ

Jefe del Centro de Salud Ermitaño Bajo

Asunto: Solicito Autorización para realizar encuesta al personal que labora en el Centro de Salud

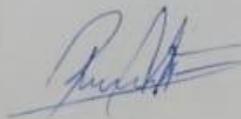
De mi especial consideración:

La presente tiene como objetivo solicitar autorización para la licenciada Rosa Elvira Vaca Fernández identificada con DNI 44255051, en la maestría de Gestión de Políticas Públicas en la Carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Cesar Vallejo, con domicilio actual Av. Las Almendras 173 – San Martín de Porras, para que realice la encuesta de instrumento en Gestión Pública del proyecto de tesis de salud denominado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE SALUD DE INDEPENDENCIA LIMA 2023”**

De atender a la solicitud, a fin de efectuar las coordinaciones necesarias para el inicio de ejecución de su proyecto de tesis en el periodo del 07 de julio al 21 de julio del presente año.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



Rosa Elvira Vaca Fernandez

44 25 50 51



Recibido: 06/07
Hora: 3pm



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en un centro de salud en Independencia, Lima, 2023", cuyo autor es VACA FERNANDEZ ROSA ELVIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 27 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167 | Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 01-08-2023 10:51:12 |

Código documento Trilce: TRI - 0622944