



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los  
trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz,  
Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Requejo Sánchez, Jhonny Juan (ORCID: 0000-0003-4770-3961)

**ASESOR:**

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo, realizado con mucho esfuerzo y sacrificio, va dedicado a Dios por bendecirme, escucharme y guiarme; a mi familia, quienes con su apoyo y comprensión me han guiado para poder culminar una etapa más de mi vida con gran éxito.

## **Agradecimiento**

En primer término, mi enorme agradecimiento a Dios por cuidarme y brindarme la sabiduría necesaria para culminar una etapa más.

A mi familia, por siempre estar a mi lado y brindarme todo el soporte necesario. A los docentes de la Universidad, por brindarme todos sus conocimientos durante el transcurso de la maestría.

A mi Ejecutora, en especial a la Dirección de Recursos Humanos quienes contribuyeron con mis actividades diarias.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2.Variable y operacionalización.....	12
3.3 Población y Muestra .....	14
3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.4.Procedimientos .....	14
3.5.Método de análisis de datos.....	15
3.6.Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	36

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión de recursos humanos y sus dimensiones.....	17
Tabla 2 Nivel de productividad laboral y sus dimensiones .....	18
Tabla 3 Gestión del empleo y desempeño laboral.....	19
Tabla 4 Gestión del rendimiento y desempeño laboral.....	19
Tabla 5 Gestión de la compensación y desempeño laboral .....	20
Tabla 6 Gestión del desarrollo y desempeño laboral.....	20
Tabla 7 Gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral.....	21
Tabla 8 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	21

## Índice de figuras

Figura 1 Diagrama del diseño de investigación correlacional .....	12
---	----

## Resumen

El trabajo de investigación presentado tuvo como objetivo general, determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca. La metodología de la investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y un tipo de diseño descriptivo, transversal y correlacional. La muestra considerada estuvo conformada por 50 colaboradores de la unidad ejecutora, a quienes se les aplicó un cuestionario por variable, y estos fueron sometidos a juicio de tres expertos, y probada su confiabilidad vía Alfa de Cronbach mediante la prueba piloto, obteniéndose valores de 0.80 y 0.84 respectivamente. Asimismo, se determinó que en el nivel gestión del empleo, el 30% considera que es bajo, el 44% medio y 26% alto; en gestión del rendimiento, el 40% bajo, 36% medio y el 24% alto; en gestión de la compensación, el 50% bajo, 24% medio y el 26% alto; gestión del desarrollo, el 16% bajo, 24% medio y el 60% alto; en gestión de relaciones humanas y sociales, el 40% bajo, 16% medio y el 44% alto. Se concluyó que existe una correlación directa de Rho de Spearman de 0.678 entre las variables.

**Palabras clave:** recursos humanos, competencia, rendimiento, motivación, gestión.

## Abstract

The research work presented had the general objective of determining the relationship between human resources management and work performance in the workers of the Santa Cruz Health Execution Unit, Cajamarca. The research methodology is of a basic type, with a quantitative approach, and a type of descriptive, cross-sectional and correlational design. The sample considered consisted of 50 collaborators from the executing unit, to whom a questionnaire was applied per variable, and these were subjected to the judgment of three experts, and their reliability was tested via Cronbach's Alpha through the pilot test, obtaining values of 0.80 and 0.84 respectively. Likewise, it was determined that at the employment management level, 30% consider it to be low, 44% medium and 26% high; in performance management, 40% low, 36% medium and 24% high; in compensation management, 50% low, 24% medium and 26% high; development management, 16% low, 24% medium and 60% high; in human and social relations management, 40% low, 16% medium and 44% high. It was concluded that there is a direct correlation of Spearman's Rho of 0.678 between the variables.

**Keywords:** human resources, competence, performance, motivation, management.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las instituciones se están preocupando y poniendo interés en desarrollar capacidades en el personal puesto que el desarrollo de sus capacidades permitirá ejecutar las actividades de una manera eficiente y eficaz, esto impulsará elevar la productividad en el cumplimiento actividades y funciones que cada colaborador, acorde a lo establecido en sus planes institucionales.

A nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas, a través de los Objetivos de Desarrollo sostenible, específicamente el objetivo ocho: Trabajo decente y crecimiento económico busca contribuir y promover en los países la mejora de gestión del recurso humano. Por su parte Pantoja (2019) manifestó que, en las pymes de Colombia, existe un 80% de déficit en el personal, debido a que estos no cumplen con sus labores encomendadas, donde perjudican con el desempeño de cada colaborador en el incumplimiento de sus funciones. Asimismo, Mendoza *et al.* (2016) analizaron la importancia de utilizar estrategias en el recurso humano, donde se les pueda evaluar al personal con el desarrollo de sus habilidades en un 65% de operatividad de sus funciones, con la finalidad de alcanzar las metas establecidas, aprovechando los recursos que posee la empresa y teniendo un potencial elevado del desenvolvimiento del personal en el desarrollo de sus actividades en base a los objetivos trazados por la institución.

A nivel nacional, Chumbile (2020) en Huari, analizaron que el desempeño laboral en los colaboradores va mostrando resultados pésimos en la gestión puesto que se encontraron que los colaboradores están faltando al centro de labores, tardanzas, faltas injustificadas, atrasos en los procedimientos administrativos causando gran aumento de carga laboral , descuido en la documentación esto ha generado cuellos de botellas en la gestión pública y que el personal no cubra las expectativas de sus funciones. De la misma manera Oscoco (2015) manifiesta que, en la municipalidad de Andahuaylas en un estudio a treinta y cinco colaboradores públicos, se evidencio que el 49% manifiesta que se relaciona con el personal y el 46% consideran que, si hay relación significativa con el desenvolvimiento del empleado, por lo que se recalca que el no tener las herramientas necesaria para ejecutar las tareas hará que sea ineficientes los procesos administrativos.



Orozco (2018) da a conocer que el individuo es un punto esencial en toda organización, de ellos depende el buen desarrollo, cumplimiento, compromiso de hacer las cosas bien y que la entidad cumpla con los objetivos que se establezcan acorde a la naturaleza de las empresas en que se preocupan por el desarrollo del personal, es decir que los individuos forman la parte de la columna vertebral de la organización sin ellos no pudieran ser posibles el cumplimiento de las metas asignadas, , así mismo Esan (2017) confirma que es relevante que se trabajen las potencialidades del personal para incrementar sus habilidades bajo los criterio del nuevo mundo globalizado y competitivo que busca generar un valor agregado en cada accionar del trabajador y que las empresas evalúen el desenvolvimiento de sus funciones tal como lo manifiesta, sin lugar a dudas desarrollar las características importantes de cada colaborador y contando con los equipos necesarios y estructura para llevar a cabo los márgenes de utilidades, hará que la productividad se eleve de tal forma que mejoren la situación problemática narrada. (Ministerio de Educación, 2018).

En la Unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca, se viene observando un incremento en una insatisfacción laboral entre los colaboradores, puesto que no están cumpliendo con los requerimientos dados por sus jerarquías, presentando excusas, generando retraso en los procedimientos administrativos, este accionar muestra personal desmotivado, con un desempeño regular en la atención de la ciudadanía, causando cuello de botellas en el ámbito administrativo , de seguir con la misma situación ocasionará que los colaboradores sigan incumpliendo con las metas establecidas por ende causarían entorpecimiento en labores administrativas, procedimientos incompletos en donde la institución deberá buscar estrategias de mejoras en el personal mediante capacitaciones, talleres u otras , cuyas acciones mejoren el actuar y accionar de las capacidades blandas de cada colaborador despertando en ellos el interés del cumplimiento de objetivos institucionales.

De acuerdo a lo establecido en líneas precedentes, se formuló el siguiente problema general: ¿De qué manera es la relación de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca?; y, en los problemas específicos, ¿Existe relación entre diagnóstico de la gestión del empleo y desempeño laboral

en la institución?; ¿Existe relación en la gestión del rendimiento y desempeño laboral en la institución?; ¿Existe relación entre gestión de la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores en la institución?; ¿Existe relación entre gestión del desarrollo y desempeño laboral en los trabajadores de la institución?, y por último ¿Existe relación entre gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la institución?

Por tal sentido, el estudio se justifica de manera teórica, cuya finalidad es la revisión de diferentes fuentes teóricas respecto a las variables de investigación que se confronta la teoría con el análisis de resultados, en base a ello se buscará las teorías relacionadas a las variables de investigación, buscando alternativas de solución frente a la problemática y respecto a la justificación práctica, cuya finalidad es darle solución a la problemática mencionada, teniendo la injerencia en mejorar el desarrollo del personal mediante un uso correcto de recursos y motivándolos para el desarrollo de cada actividad elevando el desempeño de cada empleado , y como justificación metodológica se procesara la información de acuerdo a los instrumentos evidenciados que sean verídicos , que permita en el estudio basarse de acuerdo a los parámetros científicos en base a las variables de estudio como herramienta para fortalecer a la institución, es decir que diseño se empleara en el estudio.

Por lo tanto, los objetivos del estudio, se ha planteado el objetivo general de la siguiente manera: Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca, y como objetivos específicos: primero determinar la gestión del empleo y desempeño laboral en la institución, en el segundo establecer la relación entre la gestión del rendimiento y desempeño laboral en la institución, tercero indicar la relación entre la gestión de la compensación y desempeño laboral en los colaboradores en la institución, cuarto determinar la gestión del desarrollo y desempeño laboral en los trabajadores de la institución, por último establecer la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la institución ,y de acuerdo a la hipótesis del estudio, se tiene como general: Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se presenta trabajos previos, teorías y terminología ligados a las variables de estudio. Todas ellas luego de evaluar su pertinencia y coherencia con la investigación. En cuanto a los antecedentes, a la fecha se ha podido establecer las siguientes investigaciones ligadas a las variables de estudio. Estas consideran además del autor y año de publicación, su propósito, metodología, resultados y conclusiones.

Y como antecedentes, se tiene a nivel internacional Castro *et al*, (2020), cuya finalidad fue diseñar un patrón de potencial humano, que aumente el desarrollo de los colaboradores de la entidad. Su metodología fue descriptiva y cuantitativo, deductivo. Cuyos resultados muestran que el personal cumple sus labores siempre y cuando estén en un lugar favorable para el desarrollo de sus actividades mostrando un desenvolvimiento óptimo generando resultados óptimos en bien de la institución, equivale a un 50% del personal que no cumple con los perfiles adecuados para ocupar el puesto indicado.

Mariño (2018) como propósito fue establecer el proceso de capacitaciones entre las variables de estudio, con una investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva. En el método fue experimental con corte transversal, nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. Con un total de trescientos dos con una muestra de ciento setenta y dos empleados. Empleo como técnica la encuesta y entrevista. Llego a la conclusión que es necesario realizar programas de capacitaciones que incrementen las habilidades, competencias de cada colaborador, expresado en 82% en el liderazgo que ejercen los colaboradores, 56% clima laboral y 20% dando cumplimiento a las actividades asignadas y así mejorara la situación de la organización.

Arizaga y Jativa (2016) en su investigación fue analizar la correlación de sus variables, fue un estudio con enfoque mixto, correlacional, básico, empleo entrevista y cuestionario a 1519 colaboradores, cuya muestra es de 1500. Como resultado fue aplicar el cronograma de acciones que eleve la productividad laboral mediante eficiencia y eficacia catalogando los niveles de producción de cada empleado, mientras tanto se busca canalizar los recursos presentes con las provisiones para el buen funcionamiento del área a estudiar y con el autor Ramírez

et al, (2019) en su investigación el objetivo fue el estudio y análisis del personal acorde a la planificación de la organización minera en Venezuela, Colombia y Chile. Se empleó una investigación descriptiva, transversales no experimentales, aplicaron una encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario aplicado a cincuenta y cinco gerentes, llegando a la conclusión que, en el rubro de mineras dan prioridad a las estrategias empresariales que permita adecuar las condiciones laborales de cada colaborador, sin lugar a dudas el contar con los útiles necesarios, parámetros de la organización adecuada en base a los objetivos hará que el desarrollo de las actividades estén acorde a la misión de la entidad

Sarmiento (2017), cuya investigación fue conocer la relación entre las variables. Desarrolló un tipo de investigación descriptivo, transversal, no experimental, con un total de seiscientos tres y la muestra de doscientos treinta y cinco empleados, utilizando como técnica la encuesta , en donde concluye que los colaboradores aumentan su desempeño laboral a manera que tienen un clima organizacional adecuado, satisfacción positiva, herramientas para efectivizar sus labores acordes a lo establecido en su contrato, remuneración justa entre otros indicadores , considerados como motivadores para incrementar el desempeño de cada colaborador

Jara et al, (2018) cuyo estudio manifiesta que su objetivo fue conocer sobre el impacto que causara en la institución, con un método cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal aplicado con un cuestionario a 45 administrativos. Donde concluye que ambas variables de estudio tienen una relación significativa de estudio, esto equivale que en un 45% se muestren cansados por desarrollar actividades que no van acorde a sus funciones y que la diferencia es el porcentaje que dan sus impulsos para poder cumplir con las metas establecidas, de acuerdo a los parámetros explicados con las cifras del 30 y 45% de la ejecución del plan anual.

A nivel nacional, en su estudio se destaca Chávez (2018) formuló como objetivo la similitud de variables, cuya metodología fue básica, correlacional, no experimental y transversal, cuyos resultados mostraron que la influencia de las variables de estudio, es la motivación que se les dé a los colaboradores eso hará hincapié en el desarrollo de sus acciones frente al cumplimiento y responsabilidades que tienen en la organización, haciendo que se incrementó el

desempeño laboral de cada colaborador . Y con el autor Rojas y Vilchez (2018) en el artículo plasma como finalidad fue de analizar la mejora de las variables. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional y aplicada. Considero a 50 trabajadores utilizando la encuesta, esto concluye que el personal en sector salud se encuentra estresado a causade obstáculos administrativos, por ende, el personal no está en base al cumplimiento de las funciones opacando la gestión de las autoridades y la mala imagen de los ciudadanos ante esta entidad.

Acquarone (2018) cuya finalidad fue conocer las estrategias que permita mejorar ambas variables, se empleó una investigación cuantitativa con un tipo de investigación básico, descriptico correlación, y en el diseño no experimental transversal, como totalidad a 510 colaboradores y con una muestra de 156, generando una encuesta para obtener los datos requeridos para el estudio, cuyos resultados ahondaron que fundamental se debe aplicar estrategias en beneficio de los colaboradores es ahí donde repercutirán resultados positivos en beneficio de la institución y según el autor Mendoza (2018) su estudio en donde el propósito fue diagnosticar la relación con las variables de estudio. Desarrollo una investigación de manera descriptiva, correlacional, descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 105 colaboradores. Concluye como una relación frecuentemente alta en base a las variables mientras la variable independiente esta elevada influye en la identificación del trabajador con la empresa, así como la afectación de ciertos indicadores ocurriendo lo negativo, ante esto la empresa debe planificar estrategias de motivación para el personal, con un proceso de selección adecuado a las necesidades del área.

Mancilla y Vara (2018) en su estudio, cuyo propósito fue alcanzar el análisis de la variable independiente y dependiente. Es una investigación correlacional, básica, no experimental y transversal, se trabajó con una población de treinta y un trabajadores, aplicando cuestionario y obteniendo como resultados que el 56% indiscutiblemente existe correlación positiva y considerable en las variables de estudio mediante la investigación y que un 34% correlación negativa frente a la variable de estudio, así mismo Del Castillo (2017) con una investigación, cuyo propósito fue Medir la relación de ambas variables. Empleo cuestionario con un tipo de investigación básico, no experimental transversal correlaciona, concluyendo la relación positiva de 0.765 en base a las variables con frecuencia es alta en base a

los recursos humanos, considerados como elemento necesario para satisfacer las necesidades de cada colaborador en la ejecución de las actividades.

Heredia (2017) tuvo como finalidad general conocer la influencia de variables de estudio, presentado una metodología descriptiva, correlacional, cuyo diseño es no experimental. El diseño del estudio se caracteriza por ser no experimental. La población está compuesta por 110 funcionarios administrativos. La encuesta se utilizó como método y el cuestionario se validó y se utilizó como herramienta. Se concluye que este estudio indica que la gestión del talento está estrechamente relacionada con la dimensión de las necesidades de formación de los empleados y según Asencios (2017) en su estudio, se centró en medir la cantidad de información relevante, bajo un estudio cuantitativo, deductivo e hipotético a la vez, además de básico con correlación. Lográndose concluir la existencia de una relación entre lo que respecta a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo 0,642 el coeficiente obtenido que indica dicha correlación y un valor de significancia de 0,000, lo que nos permite decir que existe una relación positiva, media y significativa entre las variables estudiadas.

Por lo tanto, el Castillo (2017) el objetivo fue realizar un diagnóstico de la gestión del talento con relación al tipo de asociación que posee con el desempeño que pueda mostrarse en el centro laboral. Con un enfoque cualitativo, principalmente a nivel de correlación; además del diseño no experimental. Fueron ochenta y dos funcionarios los que formaron la población. Fueron tanto la encuesta como el cuestionario la técnica e instrumento respectivamente que fueron utilizados y pasaron por validación. La encuesta se utilizó como método y el cuestionario se validó y se utilizó como herramienta. Se concluyó que este trabajo tiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,78. Relacionado con la positividad del estudio, es decir, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,71, por lo que Nolberto (2017) también fue considerado en el estudio con el objetivo de determinar el efecto de las variables de investigación, para estudiar la asociación descriptiva con cruces no planificados. experimentos seccionales, se utilizó un cuestionario para 45 cooperadores, obteniendo así la correlación de Spearman 0.915; También significa que, si el desarrollo de talentos en la gestión de personas mejora la eficiencia del trabajo de los empleados, significa una buena coordinación entre las áreas de negocio.

Bardales (2017) desarrolló la tesis, con miras a determinar la relación de la gestión del talento con el desempeño laboral del personal de la Coordinación Educativa. Con una metodología mixta, principalmente a nivel de correlación. El diseño no experimental. La población fue de 12 colaboradores, utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como herramienta, y concluyó que los trabajadores indicaron una mala gestión del talento. En cuanto al resto, los profesores restantes calificaron la administración como muy baja, con un 66,67%.

Ramos (2017) en su investigación donde el propósito fue establecer la influencia de la variable 1 y la 2. Con un diseño no experimental, correlacional y se aplicó a una muestra de 50 profesionales en base a un cuestionario, llegando a la conclusión que en base al estudio la existencia positiva de variables , lo que equivale que la relación sea estrechamente negativa en aquellos indicadores que muestran un ausentismo en el personal, en la que las herramientas de trabajo no se ajustan a las indicaciones dadas y el objetivo principal del estudio de Gonzales (2018) es identificar la relación entre la evaluación del desempeño y la gestión del talento. Este método es básico, descriptivo, de correlación. Luego utiliza un enfoque cuantitativo, con una estimación no experimental y transformadora de la población de 100 empleados y una muestra de 80 empleados. La tecnología utilizada para recopilar la información es una encuesta y la herramienta de recopilación de datos es un cuestionario. Se extrajeron las siguientes conclusiones: (a) La relación entre la evaluación del desempeño y la planificación en el Ministerio de Agricultura y Riego se determinó en 2017, con una correlación (Rho de Spearman) = 0,625, que es una correlación significativa. (B) Al determinar el impacto entre evaluaciones de desempeño y organizaciones en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

García (2016) desarrolló un trabajo con el objetivo principal de identificar la relación actual entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los empleados, y aplicando una encuesta de correlación, con 75 docentes, se llegó a la conclusión de que existe una presencia significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño docente en los famosos Institución educativa LLata, y de manera similar, existe una relación las dimensiones, por ello también se considera a Laguna (2016) realizó un trabajo de investigación "liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños " , cuyo objetivo fue analizar la relación de las variables de estudio, empleo un tipo de investigación correlacional,

descriptivo, no experimental, transversal, con una población de 46 colaboradores aplicando un cuestionario, en donde se llegó a la conclusión que el liderazgo es relación positivo frente a la variable dependiente, existiendo roles y características para fortalecer a la institución. Asimismo, la significancia de ser colaborador para generar un valor agregado y ayuda en la toma de decisiones.

A nivel local Saavedra (2019) en su investigación, tiene la finalidad de Diseñar una propuesta entre las variables de estudio. La investigación es No experimental, descriptiva correlacional, empleo un cuestionario a 83 funcionarios, dando como resultados que en un mayor porcentaje 74% del personal es regular, dando a conocer que no realizan sus funciones acorde a su cargo, así mismo el 67% no califica su desarrollo en el ambiente de trabajo, el 22% manifiestan que la empresa no muestra un interés a los colaboradores en brindarles las herramientas accesibles para emprender su trabajo y mejorar el desempeño de cada servidor.

Almeyda (2018) cuya investigación fue estudiar la productividad del personal, de acuerdo a la metodología es no experimental, aplicada, en donde aplico un cuestionario a 321 y muestra es de 198 colaboradores. Por ello se deben esclarecer los lineamientos que permitan influenciar en los colaboradores y hagan un trabajo eficiente y eficaz con los recursos que posee la empresa en base a la ética moral de cada colaborador y siendo un ejemplo para todas las demás instituciones.

Y referente a las teorías relacionadas a la variable independiente como un proceso para evaluar al personal solicitado de acuerdo a las necesidades de puesto en la empresa y que debe cumplir con los objetivos establecidos en la organización (Bejarano 2013), es decir, que mediante un análisis exhaustivo hará que el personal sea selectivo para ocupar algún cargo directivo. Para la adecuada administración del personal, las empresas deben realizar un procedimiento adecuado del personal desde el momento que se hace la convocatoria interna o externa hasta lograr los objetivos trazados (Galvis, 2016), esto hará que el personal se sienta comprometido con la organización y saque adelante el cumplimiento de sus actividades.

El potencial humano es esencial en toda organización puesto que se considera como la columna vertebral , recalcando una pieza esencial en el cumplimiento de sus tareas y el éxito de la empresa (Sani, et al., 2017; Valencia, 2018), por ello que se evalúa las carencias organizacionales del personal para el



cumplimiento de metas (Rodríguez, 2014). Por ello se basa a la información de SERVIR (2016) De acuerdo a las dimensiones, se tiene que la gestión del empleo, es la adecuación del personal de acuerdo a la modalidad de contrato, esto equivale a la estabilidad que pueda sentir el trabajador al estar en esta situación de búsqueda de la mejora continua, en segundo lugar la gestión de rendimiento, manifiesta la búsqueda del desarrollo de habilidades, potencialidades de cada trabajador y que estos alcancen sus metas personales y organizacionales en base a los requerimientos de la institución, en tercer se considera a la gestión de la compensación, contribuye a la premiación, adecuación que tiene cada colaborador en sentirse motivado, impulsado con incentivos internos o externos, donde ellos reflejen sus esfuerzos y que estos sean premiados en base a una selección del esfuerzo dado en un determinado tiempo y el cumplimiento de sus funciones y por ultimo a la gestión del desarrollo, se establecen políticas, planes, lineamientos en base a determinar las relaciones entre el colaborador y la institución, permitiéndoles capacitarse y engrosar su intelecto dado y ser evaluado de acuerdo a las capacidades obtenidas en capacitaciones, talleres, promoviendo el aprendizaje continuo y que se vierta en el desarrollo de cada actividad.

La gestión de relaciones humanas y sociales, busca generar el compañerismo, en un clima laboral adecuado en donde el colaborador pueda desarrollar sus actividades, un ambiente agradable con ética moral y en base a los valores personales e institucionales generando lazos amicales entre los miembros de la institución e intercambiando relaciones con otras empresas en donde se envuelvan en el interés de desarrollar sus capacidades.

Y con la variable Desempeño laboral esclarece que es la búsqueda del trabajo idóneo dando cumplimiento a lo establecido por la organización, donde el colaborador muestre sus potencialidades para desarrollar cada actividad encomendada (Chiavenato 2007). Así como es el esfuerzo que hace cada colaborador por cumplir con sus funciones respecto a la ejecución de sus competencias y los diferentes aportes que pueden brindar a la empresa. (Robbins y Judge, 2013). También se considera como el potencial de cada colaborador por dar sus mejores resultados (Alles, 2016).

Como dimensiones , se tiene en cuenta a la competencia personal, son las capacidades que posee cada trabajador en base a la adquisición de conocimientos

en la universidad y de la experiencia laboral, la competencia tecnológica es la manera que el personal se adapta a la flexibilidad de las tareas acorde a la tecnología que se invierte en cada entidad para mejorar los diferentes procesos y la competencia metodológica, la forma de cada personal de tomar la iniciativa que tiene cada uno de ellos en base a tener un equipo fortalecido, un liderazgo democrático y la competencia social es la manera como los funcionarios interactúan con cada compañero de trabajo a través de sus habilidades, su personalidad en búsqueda de un bien común (Chiavenato, 2012).

A partir de la búsqueda bibliográfica se establecen definiciones de conceptos relacionados a las variables. Para todas estas se ha tomado en cuenta autores de prestigio:

Calidad de servicio: Kotler y Keller (2012) es el servicio que brinda cada institución de manera de complacer las necesidades del personal, así como también a la colocación de personas, que viene a ser la ubicación del personal en el área dada de acuerdo a su perfil (Chiavenato, 2011).

Estrategias de motivación: Herzberg citado por (Robbins y Judge 2013, p.205) son tácticas que se utilizan para obtener resultados productivos.

Engagement laboral: Borregó (2016) es la manera que el colaborador se compromete a efectualizar la misión y visión de la entidad.

Gestión administrativa: secuencia de actividades, procesos y procedimientos, mediante el cual las instituciones públicas o empresas disponen de recursos, bienes, servicios y capital, orientadas a responder las demandas de la población, enfocándose en la satisfacción de sus usuarios (Uballe, 2014).

Logro de metas: Minsa (2008) cumplimiento de las actividades en bien de la empresa.

Satisfacción del usuario: apreciación o valoración que tienen los usuarios frente a los beneficios que se obtienen de las actividades de la gestión de las organizaciones (Van Dijk y Schodl, 2017).

### III. METODOLOGÍA

En este capítulo de la investigación, se abordó los detalles de la metodología aplicada, teniendo como bases teóricas a principales referentes.

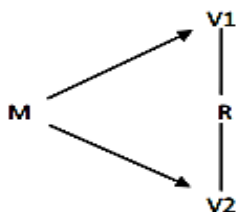
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, puesto que se va a basar en esquemas numéricos o datos estadístico que permitan relacionar los resultados obtenidos en la investigación y básica, porque tuvo la intención de sistematizar e interpretar información válida para aportar un cuerpo de conocimientos (Cabezas, 2018).

De acuerdo a la investigación Hernández et al., (2014) manifiesta que un diseño es no experimental, puesto que las variables de estudio no sufrirán ninguna manipulación para alcanzar los objetivos planteados, y tiene un corte transversal, debido a que la información será recolectada en un periodo de tiempo, por consiguiente, es de tipo descriptivo correlacional porque se va a medir la relación de las variables, así como no experimental debido a que no habrá manipulación en el estudio (Sánchez *et al*, 2017).

**Figura 1**

*Diagrama esquemático del diseño de investigación*



**Nota:** M = Muestra; V1 = Gestión de recursos humanos; V2 = Desempeño laboral; R = Relación entre las variables.

#### 3.2. Variable y operacionalización

De acuerdo a su investigación Andrade (2021), sostiene que la operacionalización de variables, implica la realización de la definición conceptual de las diversas variables consideradas, sobre esta base se procede a establecer la definición operativa que sirve como base para determinar los indicadores con los cuales se logrará la medición respectiva; para la investigación se pudo identificar dos variables.

La primera variable, gestión de recursos humanos, se define conceptualmente, según Bejarano (2013) considera, como la capacidad de lograr los objetivos institucionales a través del potencial de las personas con sus habilidades, destrezas bajo la dirección de un mismo objetivo. Además, la definición operacional de la variable, implica considerar cinco dimensiones, siendo los siguientes: Gestión de contratación, gestión del desempeño, gestión de compensaciones, gestión del desarrollo y gestión de relaciones sociales y humanas. Para medir aspectos se tomaron indicadores como: selección, participación, integración, período de prueba, evaluación del desempeño, salario, formación, desarrollo profesional, relaciones laborales, salud y seguridad ocupacional, bienestar social y cultural y entorno regulatorio y finalmente la comunicación interna.

Se utilizó la encuesta y su correspondiente cuestionario como herramienta y método de recolección de datos, donde se utilizaron escalas tradicionales de medición. La segunda variable que corresponde al desempeño laboral, es el esfuerzo de cada colaborador por alcanzar el cumplimiento de las metas, objetivos de la organización, se define conceptualmente conforme a Robbins y Judge (2013). Además, la operacionalización de la variable, implica considerar a cuatro dimensiones tales como son: Competencia personal, tecnológica, metodológica y social. Para medir las dimensiones se consideraron los siguientes indicadores: aprendizaje, conocimientos, habilidades, técnicas, multifuncionalidad, iniciativa, toma de medidas, resolución de problemas, relaciones personales y trabajo en equipo. Se utilizó como técnica e instrumento de la recolección de datos a la encuesta y cuestionario respectivamente, para la cual se empleó la escala de medición ordinaria.

En su libro, Hernández et al., (2017) afirma, que la muestra es un pequeño grupo de participantes u objetos pertenecientes a la población de estudio sobre el cual se harán los estudios correspondientes. Se consideró para la investigación una muestra consistente de 50 colaboradores, Además, la muestra estuvo conformada exclusivamente por todos los trabajadores de la institución, siendo excluidos aquellos que se encuentran de vacaciones, y aquellos que tienen menos de 01 año laborando.

El tipo de muestreo que se aplicó, como lo indica Sharma (2017), fue probabilístico aleatorio simple, porque se garantizó a todos los individuos que conforman la población la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En su libro, Hernández et al., (2017) afirma, que la muestra es un pequeño grupo de participantes u objetos pertenecientes a la población de estudio sobre el cual se harán los estudios correspondientes. Se consideró para la investigación como muestra censal el total de población, siendo 50 colaboradores, ello debido al que el tamaño de la población es pequeño (Ramírez, 1997). Además, la muestra estuvo conformada exclusivamente por todos los trabajadores de la institución, siendo excluidos aquellos que se encuentran de vacaciones, y aquellos que tienen menos de 01 año laborando.

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

Se utilizó como técnica a la encuesta, que de acuerdo a Palomino et al (2016) es la más utilizada en el ámbito de investigación, y permite evaluar a conciencia sobre lo que el investigador desea averiguar, para luego analizarlo con sus objetivos relacionados con las variables independiente y dependiente, y como instrumento según Carrasco (2016) es un documento que contiene preguntas cerradas acorde a los objetivos de la investigación, y que deben ser contestadas por los encuestados.

De manera general ahonda en el grado que sea verídico el instrumento a emplear (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, la verificación fue realizada por tres profesionales expertos en este campo, tres de los cuales poseen una maestría en administración pública, quienes informaron la aplicabilidad del cuestionario de estudio. Asimismo, para la validación del cuestionario se tendrá en cuenta la validez del contenido para cada factor y para ello se tendrán en cuenta tres aspectos: relevancia, claridad y pertinencia; y así la encuesta será aplicable a los empleados de dicho centro laboral.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de la información se desarrolló una matriz de consistencia y una matriz de actividades de las variables para acercar la herramienta al objetivo de la investigación. En la variable gestión del talento humano se utilizaron 5 factores y para el desempeño laboral se seleccionaron 4

factores de acuerdo con el marco teórico modificado. Se ha utilizado dos cuestionarios, los mismos que han sido validados por juicio de tres expertos, y se realizó una prueba piloto por cada cuestionario, con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, mediante el alfa de Cronbach que se dio en una muestra piloto.

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

Nel (2014) considera que el software que se utiliza es el programa estadístico versión 25, donde se trasladará la información obtenida de haber aplicado el instrumento en base a las dimensiones de acorde a los objetivos y con el análisis de los datos se realizará por medio del Microsoft Excel 2020, donde se aplicará fórmulas y creará tablas para determinar la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la entidad. Asimismo, mencionando a Hernández *et al.*, (2014), se realizó un análisis inferencial con la finalidad de probar la Hipótesis de la Investigación. Además, las pruebas que se emplearon en este análisis son pruebas no paramétricas de Spearman, debido que según Eche (2016), la hipótesis nula de la investigación tiene un valor de significancia menor a 0,05.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el diseño y desarrollo de este estudio fue necesario utilizar diversas fuentes de información, incluyendo libros, artículos académicos, revistas, noticias y diversas fuentes bibliográficas, que se crean en la literatura bibliográfica, y los examinados respetan lo indicado en las reglas y regulaciones de la APA. de la Escuela de Graduados de la Universidad César Vallejo, así como del mismo autor, Hernández (2014) sugieren que los principios se explican de la siguiente manera: La independencia es clave en este estudio, pues la investigación se hizo con información confiable, no se utilizó la intención de alterar la originalidad de cualquier autor, así como sobre el anonimato, cuya técnica se efectuará de manera discreta y anónima, con la previa autorización de los participantes, que tiene como objetivo recopilar la información para obtener datos fidedignos para la presente investigación, el que se procesará en su momento la calificar las respuestas y dar respuestas a la problemática planteada en la organización de estudio y respecto a la confidencialidad, los datos recolectados y procesados únicamente serán utilizados para el objeto del

estudio, se respetará los nombres de los colaboradores así como las respuestas, puesto que cada colaborador se hace responsable de su respuesta, cuyos nombres no serán revelados para una mayor efectividad de la investigación. La confidencialidad consiste en encontrar información de investigación de los agentes que trabajan en los municipios, para que no surja ninguna disputa entre ellos, así como de su beneficencia, es el estudio se busca dar alternativas de solución, puesto que la investigadora tiene conocimientos sobre la problemática a tratar en la gestión por ello se da un alcance más próximo en todos los acontecimientos del estudio a realizarse y por último, la imparcialidad fue un factor limitante en la encuesta, ya que se adoptaron herramientas de recopilación de datos en la unidad.

#### IV. RESULTADOS

Tras aplicar la herramienta de investigación a los niveles de frecuencia y porcentaje de ambas variables y al tamaño de su estudio, se alcanzaron los siguientes resultados:

De acuerdo a la tabla 1. Nivel de gestión de recursos humanos y sus dimensiones, se observa los resultados con la dimensión de gestión del empleo que el 15 equivale a 30% con un nivel bajo, así como 22 a 44% medio y el 13 a 26% nivel alto, luego la gestión del rendimiento 20 a 40% bajo mientras que 18 a 36% medio y 12 a 24% alto, así mismo con la dimensión gestión de la compensación se tiene que 25 a 50% bajo, 12 a 24% medio y 13 a 26% alto , y respecto a la dimensión gestión del desarrollo 8 a 16% bajo, 12 a 24% medio y 30 a 60% alto , finalmente la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales , da a conocer que 20 a 40%, 8 a 16%, 22 a 44%, cuya totalidad es el 50 de los trabajadores de la ejecutora. En términos, cabe resaltar que ambas variables están relacionadas entre sí cumpliendo el objetivo de la investigación.

**Tabla 1.**

*Nivel de gestión de recursos humanos y sus dimensiones*

<b>Nivel</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Nivel</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Porcentaje</b>
Variable gestión de recursos humanos			Dimensión gestión de la compensación		
Bajo	22	44%	Bajo	25	50%
Medio	15	30%	Medio	12	24%
Alto	13	26%	Alto	13	26%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Dimensión gestión del empleo			Dimensión gestión del desarrollo		
Bajo	15	30%	Bajo	8	16%
Medio	22	44%	Medio	12	24%
Alto	13	26%	Alto	30	60%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Dimensión gestión del rendimiento			Gestión de relaciones humanas sociales		
Bajo	20	40%	Bajo	20	40%
Medio	18	36%	Medio	8	16%
Alto	12	24%	Alto	22	44%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.00%</b>	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



Por lo tanto en la tabla 2, Nivel de productividad laboral y sus dimensiones, se tiene los siguientes resultados de acuerdo a la dimensión competencia personal que el 24 a 48% es bajo, el 10 a 20% medio y el 16 a 32% alto, así mismo con la competencia tecnológica 26 a 52% bajo , 15 a 30% medio y 9 a 18% alto, así como en la metodológica el 22 a 44% bajo , 11 a 22% medio y 17 a 34 alto y finalmente en la competencia social 11 a 22% bajo, 18 a 36% y 21 a 42% alto, estos resultados fueron aplicados a una población de 50 colaboradores, demostrando que respecto a productividad laboral en su mayoría los % son bajos, puesto que no tienen los estándares ni criterios dado por el área de recursos humanos.

**Tabla 2.**

*Nivel de productividad laboral y sus dimensiones*

Nivel	Colaboradores	Porcentaje	Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Variable desempeño laboral			Dimensión metodológica		
Bajo	22	44	Bajo	22	44
Medio	13	26	Medio	11	22
Alto	15	30	Alto	17	34
Total	50	100.00%	Total	50	100.00%
Dimensión competencia personal			Dimensión competencia social		
Bajo	24	48	Bajo	11	22
Medio	10	20	Medio	18	36
Alto	16	32	Alto	21	42
Total	50	100.00%	Total	50	100.00%
Dimensión competencia tecnológica					
Bajo	26	52			
Medio	15	30			
Alto	9	18			
Total	50	100.00%			

Prueba de Hipótesis específica 1

H0: No existe Relación positiva entre gestión del empleo y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Ha: Existe Relación positiva entre gestión del empleo y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

De acuerdo al primero objetivo específico, diagnosticar la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la entidad, se tiene como resultado que se acepta la hipótesis específica, dado que al procesar los datos en la Tabla 3, se

establece que el coeficiente Rho de Spearman de 0.348 muestra una correlación directa entre la gestión del empleo y el desempeño laboral, hay 0.006 versus 0.05 como valor p.

**Tabla 3.**

*Relación de la dimensión gestión del empleo y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Gestión del empleo	Coeficiente de correlación	1.000	0.348
	Sig. (Bilateral)		0.006
	N	50	50

Prueba de Hipótesis específica 2

H0: No existe Relación positiva entre gestión del rendimiento y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Ha: Existe Relación positiva entre gestión del rendimiento y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

En concordando con el segundo objetivo específico, analizar el desempeño laboral en los en los trabajadores de la Ejecutora, se tiene como resultado la aceptación de la segunda de la segunda hipótesis específica, dado que al analizar la Tabla 4, se observa que el coeficiente Rho de Spearman de 0.265 muestra una correlación directa, tiene un p-valor de 0.041 que es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Tabla 4.**

*Relación de la dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1.000	0.265
	Sig. (Bilateral)		0.041
	N	50	50

Prueba de Hipótesis específica 3

H0: No existe Relación positiva entre gestión de la compensación y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca.

Ha: Existe Relación positiva entre gestión de la compensación y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca.

Respecto al tercer objetivo específico, conocer la gestión de la compensación y desempeño laboral en los colaboradores, se tiene como resultado

la aceptación de la hipótesis específica, puesto que al observar la Tabla 5 se muestra un coeficiente Rho de Spearman de 0.401, que muestra una correlación directa entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral, el valor p es 0.002 que es menor al 0.05, y la hipótesis nula se invalida.

**Tabla 5.**

*Relación de la dimensión gestión de la compensación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Gestión de compensación	Coeficiente de correlación	1.000	0.401
	Sig. (Bilateral)		0.002
	N	50	50

Prueba de Hipótesis específica 4

H0: No existe Relación positiva entre gestión del desarrollo y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Ha: Existe Relación positiva entre gestión del desarrollo y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Por lo tanto, en el cuarto objetivo específico, conocer la gestión del desarrollo y desempeño laboral en los trabajadores se manifiesta que en la Tabla 6 aparece con el coeficiente Rho de Spearman de 0.318, y muestra una correlación directa, y tiene un valor de p de 0.013, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

**Tabla 6**

*Relación de la dimensión gestión del desarrollo y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Gestión del desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	0.318
	Sig. (Bilateral)		0.013
	N	50	50

Prueba de Hipótesis específica 5

H0: No existe Relación positiva entre gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Ha: Existe Relación positiva entre gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

En concordancia con el quinto objetivo de la investigación, conocer la gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la entidad, dado que en la tabla 7, el coeficiente Rho de Spearman de 0.283, revela una correlación directa, teniendo como valor  $p$   $0.025 \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 7**

*Relación de la dimensión gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Gestión de relaciones humanas y sociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.283
	Sig. (Bilateral)		0.025
	N	50	50

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe Relación positiva entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Ha: Existe Relación positiva entre gestión de la compensación y desempeño laboral en la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca

Finalmente, en el objetivo general de la investigación, determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad, se considera que en la tabla 8, se observa que el resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.328, que revela una correlación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo como valor  $p$   $0.011 \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 8**

*Relación de la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral	
Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	0.328
	Sig. (Bilateral)		0.011
	N	50	50

## V. DISCUSIÓN

La realidad problemática que motivó la presente investigación, lleva a preguntarse lo siguiente: de qué manera es la relación de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca. Dicha preocupación fue un incentivo para emprender este trabajo y a su vez determinó las variables que utilizamos para responder esta pregunta, estableciéndonos como Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca.

En el primer objetivo específico de la investigación, se propuso determinar la relación entre la dimensión gestión del empleo y desempeño laboral; el cual tuvo como resultado una correlación positiva moderada de 0.348 de Rho Spearman, evidenciando de que, si se mejoran los indicadores que involucra la gestión del empleo, mayor será el desempeño laboral, o en caso contrario de forma inversa. De acuerdo a los resultados, el gerente debe tomar acciones correctivas para mejorar esta situación que lleve a desarrollar las actividades de acorde a los planes estratégicos de la unidad ejecutora

El resultado se contrasta con SERVIR (2016) De acuerdo a las dimensiones, se tiene que la gestión del empleo, es la adecuación del personal de acuerdo a la modalidad de contrato, esto equivale a la estabilidad que pueda sentir el trabajador al estar en esta situación de búsqueda de la mejora continua, en segundo lugar la gestión de rendimiento, manifiesta la búsqueda del desarrollo de habilidades, potencialidades de cada trabajador y que estos alcancen sus metas personales y organizacionales en base a los requerimientos de la institución, en tercer se considera a la gestión de la compensación, contribuye a la premiación, adecuación que tiene cada colaborador en sentirse motivado, impulsado con incentivos internos o externos, donde ellos reflejen sus esfuerzos y que estos sean premiados en base a una selección del esfuerzo dado en un determinado tiempo y el cumplimiento de sus funciones y por ultimo a la gestión del desarrollo, se establecen políticas, planes, lineamientos en base a determinar las relaciones entre el colaborador y la institución, permitiéndoles capacitarse y engrosar su intelecto dado y ser evaluado de acuerdo a las capacidades obtenidas en capacitaciones,

talleres, promoviendo el aprendizaje continuo y que se vierta en el desarrollo de cada actividad.

De la interpretación, el análisis de la literatura y de los resultados alcanzados en la presente investigación a partir del primer objetivo, se establece que la gestión del empleo es decisiva para lograr un buen desempeño laboral en los trabajadores de la ejecutora. Por ello es necesario, ejecutora disponga del presupuesto para crear ambientes que estén en óptimas condiciones para el buen desarrollo de las funciones asignada a cada uno de los trabajadores de la institución.

En el segundo objetivo específico de la investigación, se propuso determinar la relación entre la dimensión gestión del rendimiento y desempeño laboral; el cual tuvo como resultado una correlación positiva directa de 0.265 de Rho Spearman, evidenciando de que, si se mejoran los indicadores que involucra la gestión del rendimiento, mayor será el desempeño laboral, o en caso contrario de forma inversa. De acuerdo a los resultados, el gerente debe tomar acciones correctivas para mejorar esta situación que lleve a desarrollar las actividades de acorde a los planes estratégicos de la unidad ejecutora

El resultado se contrasta con SERVIR (2016) De acuerdo a las dimensiones, se tiene que la gestión del empleo, es la adecuación del personal de acuerdo a la modalidad de contrato, esto equivale a la estabilidad que pueda sentir el trabajador al estar en esta situación de búsqueda de la mejora continua, en segundo lugar la gestión de rendimiento, manifiesta la búsqueda del desarrollo de habilidades, potencialidades de cada trabajador y que estos alcancen sus metas personales y organizacionales en base a los requerimientos de la institución, en tercer se considera a la gestión de la compensación, contribuye a la premiación, adecuación que tiene cada colaborador en sentirse motivado, impulsado con incentivos internos o externos, donde ellos reflejen sus esfuerzos y que estos sean premiados en base a una selección del esfuerzo dado en un determinado tiempo y el cumplimiento de sus funciones y por ultimo a la gestión del desarrollo, se establecen políticas, planes, lineamientos en base a determinar las relaciones entre el colaborador y la institución, permitiéndoles capacitarse y engrosar su intelecto dado y ser evaluado de acuerdo a las capacidades obtenidas en capacitaciones,

talleres, promoviendo el aprendizaje continuo y que se vierta en el desarrollo de cada actividad.

De la interpretación, el análisis de la literatura y de los resultados alcanzados en la presente investigación a partir del segundo objetivo, se establece que la gestión del rendimiento es indispensable para obtener un adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la ejecutora. Por tal motivo es adecuado, que a la institución cree programas de capacitación y de retroalimentación en los procedimientos establecidos para cada actividad asignada cada uno de los trabajadores de la institución.

En el tercer objetivo específico de la investigación, se propuso determinar la relación entre la dimensión gestión de la compensación y desempeño laboral; el cual tuvo como resultado una correlación positiva directa de 0.401 de Rho Spearman, evidenciando de que, si se mejoran los indicadores que involucra la gestión de la compensación, mayor será el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados, el gerente debe desarrollar el talento y contribuir a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral.

El resultado se contrasta con SERVIR (2016) De acuerdo a las dimensiones, se tiene que la gestión del empleo, es la adecuación del personal de acuerdo a la modalidad de contrato, esto equivale a la estabilidad que pueda sentir el trabajador al estar en esta situación de búsqueda de la mejora continua, en segundo lugar la gestión de rendimiento, manifiesta la búsqueda del desarrollo de habilidades, potencialidades de cada trabajador y que estos alcancen sus metas personales y organizacionales en base a los requerimientos de la institución, en tercer se considera a la gestión de la compensación, contribuye a la premiación, adecuación que tiene cada colaborador en sentirse motivado, impulsado con incentivos internos o externos, donde ellos reflejen sus esfuerzos y que estos sean premiados en base a una selección del esfuerzo dado en un determinado tiempo y el cumplimiento de sus funciones y por ultimo a la gestión del desarrollo, se establecen políticas, planes, lineamientos en base a determinar las relaciones entre el colaborador y la institución, permitiéndoles capacitarse y engrosar su intelecto dado y ser evaluado de acuerdo a las capacidades obtenidas en capacitaciones,

talleres, promoviendo el aprendizaje continuo y que se vierta en el desarrollo de cada actividad.

De la interpretación, el análisis de la literatura y de los resultados alcanzados en la presente investigación a partir del tercer objetivo, se establece que la gestión de la compensación es indispensable para obtener un adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la ejecutora. Por tal motivo es adecuado, que la institución tenga planes de acción para fortalecer las capacidades de los trabajadores para crear y permitir el desempeño positivo en la vida personal e institucional.

En el cuarto objetivo específico de la investigación, se propuso determinar la relación entre la dimensión gestión del desarrollo y desempeño laboral; el cual tuvo como resultado una correlación positiva directa de 0.318 de Rho Spearman, evidenciando de que, si se mejoran los indicadores que involucra la gestión del desarrollo, mayor será el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados, el gerente debe de apuntar a poner al talento humano como centro del modelo y alcanzar su bienestar.

El resultado se contrasta con SERVIR (2016) De acuerdo a las dimensiones, se tiene que la gestión del empleo, es la adecuación del personal de acuerdo a la modalidad de contrato, esto equivale a la estabilidad que pueda sentir el trabajador al estar en esta situación de búsqueda de la mejora continua, en segundo lugar la gestión de rendimiento, manifiesta la búsqueda del desarrollo de habilidades, potencialidades de cada trabajador y que estos alcancen sus metas personales y organizacionales en base a los requerimientos de la institución, en tercer se considera a la gestión de la compensación, contribuye a la premiación, adecuación que tiene cada colaborador en sentirse motivado, impulsado con incentivos internos o externos, donde ellos reflejen sus esfuerzos y que estos sean premiados en base a una selección del esfuerzo dado en un determinado tiempo y el cumplimiento de sus funciones y por ultimo a la gestión del desarrollo, se establecen políticas, planes, lineamientos en base a determinar las relaciones entre el colaborador y la institución, permitiéndoles capacitarse y engrosar su intelecto dado y ser evaluado de acuerdo a las capacidades obtenidas en capacitaciones, talleres, promoviendo el aprendizaje continuo y que se vierta en el desarrollo de cada actividad.



De la interpretación, el análisis de la literatura y de los resultados alcanzados en la presente investigación a partir del cuarto objetivo, se establece que la gestión del desarrollo es indispensable para obtener un adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la ejecutora. Por tal motivo es adecuado, que la institución apunte a poner al ser humano como centro del modelo y alcanzar su bienestar en seis dimensiones yuxtapuestas y complementarias: Económica, con la participación en la producción, distribución y consumo de la riqueza que facilite la plena satisfacción de sus necesidades materiales.

En el quinto objetivo específico de la investigación, se propuso determinar la relación entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral; el cual tuvo como resultado una correlación positiva directa de 0.283 de Rho Spearman, evidenciando de que, si se mejoran los indicadores que involucra la gestión de relaciones humanas y sociales, favorable será el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados, el gerente debe de tomar medidas para confraternizar al personal y crear una cultura agradable y bienestar laboral.

El resultado se contrasta con la gestión de relaciones humanas y sociales, busca generar el compañerismo, en un clima laboral adecuado en donde el colaborador pueda desarrollar sus actividades, un ambiente agradable con ética moral y en base a los valores personales e institucionales generando lazos amicales entre los miembros de la institución e intercambiando relaciones con otras empresas en donde se envuelvan en el interés de desarrollar sus capacidades. Y con la variable Desempeño laboral esclarece que es la búsqueda del trabajo idóneo dando cumplimiento a lo establecido por la organización, donde el colaborador muestre sus potencialidades para desarrollar cada actividad encomendada (Chiavenato 2007).

De la interpretación, el análisis de la literatura y de los resultados alcanzados en la presente investigación a partir del quinto objetivo, se establece que la gestión de relaciones humanas y sociales es indispensable para obtener un adecuado desempeño laboral en los trabajadores de la ejecutora. Por tal motivo es adecuado, que la institución apunte a un proceso de formación de los recursos humanos que atiende sus necesidades, asiste en la resolución de conflictos y fomenta una cultura de trabajo estable y agradable.

Por último, en el objetivo general, se propuso determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca. Estos resultados se contrastan con Castro et al, (2020), cuya finalidad fue diseñar un patrón de potencial humano, que aumente el desarrollo de los colaboradores de la entidad. Su metodología fue descriptiva y cuantitativo, deductivo. Cuyos resultados muestran que el personal cumple sus labores siempre y cuando estén en un lugar favorable para el desarrollo de sus actividades mostrando un desenvolvimiento óptimo generando resultados óptimos en bien de la institución. Mariño (2018) como propósito fue Establecer el proceso de capacitaciones entre las variables de estudio, con una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional. Desarrollo un diseño no experimental con corte transversal utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. Con una población de 302 y una muestra de 172 trabajadores. Empleo como técnica la encuesta y entrevista. Llego a la conclusión que es necesario realizar programas de capacitaciones que incrementen las habilidades, competencias de cada colaborador, expresado en 82% en el liderazgo que ejercen los colaboradores, 56% clima laboral y 20% dando cumplimiento a las actividades asignadas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Del primer objetivo específico, se concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del empleo y desempeño laboral con un valor de 0.348 según el Rho de Spearman, lo cual permite sostener que es fundamental establecer estrategias y los medios para alcanzar los propósitos de la entidad.
2. El segundo objetivo específico, se concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del rendimiento y desempeño laboral con un valor de 0.328 según el Rho de Spearman, analizando que es esencial el cumplimiento de las actividades asignadas.
3. Del tercer objetivo específico, se concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión de la compensación y desempeño laboral con un valor de 0.401 según el Rho de Spearman, de manera que los trabajadores estén satisfechos y motivados para fomentar un vínculo directo con la institución.
4. En el cuarto objetivo específico, se concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del desarrollo y desempeño laboral con un valor de 0.318 según el Rho de Spearman, tratar al trabajador como todos los demás colaboradores superando las desigualdades sociales y económicas alcanzando el bienestar individual e institucional.
5. Del quinto objetivo específico, se concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión de relaciones humanas y desempeño laboral con un valor de 0.283 según el Rho de Spearman, hacer de conocimiento las normas, principios y técnicas para que las personas mejoren la relaciones entre sí
6. Respecto al objetivo general, se concluyó que existe correlación directa y moderada entre las variables de estudio, gestión de recursos humanos y desempeño laboral, con valor de 0.649 según el Rho de Spearman, estableciéndose que la importancia es el bienestar de los colaboradores para que puedan desarrollar sus funciones y actividades acordes a como la ejecutora los establece, obteniendo un correcto desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al director de Recursos humanos de la unidad ejecutora de salud santa cruz, se recomienda desarrollar programas de motivación semestrales, de acuerdo a las diferentes áreas de los trabajadores en la institución.
2. A la dirección de Recursos humanos se recomienda evaluar el rendimiento de cada colaborador en la ejecutora para mejorar el desempeño de sus funciones y actividades cotidianas.
3. Al director general de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz en convenio con la dirección de recursos humanos, se recomienda realizar premiaciones, reconocimiento en el día del servidor público, donde se premie al mejor colaborador.
4. Al director de recursos humanos se recomienda el acercamiento a los trabajadores para conocer sus potencialidades, destrezas y poder sondear sus aspiraciones en su área laboral.
5. Al director de Recursos humanos, Coordinar con el área de administración Y gerencia, para la realización de actividades de confraternidad entre compañeros, de tal manera que permita el involucramiento del colaborador con la institución.
6. Al director de Recursos humanos, evaluar trimestralmente el cumplimiento del colaborador de acuerdo a las metas establecidas por área administrativa.

## REFERENCIAS

- Acquarone, R (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19341/Acquarone\\_CRJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19341/Acquarone_CRJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Almeyda (2018) “La Gestión De talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la universidad César Vallejo, Filial Chiclayo”. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31788>
- Alles, M. (2016). Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires – Argentina: 2<sup>a</sup> ed. Granica.
- Asociación Americana de Psicología (2020). Publication Manual of the American Psychological Association. Washington. (7th Edition). American Psychological Association.
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Quito 2016. (Tesis para Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TESIS%20CORRELACION%20DE%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20Y%20LA%20EVALUACIÓN%20DEL%20POTENCIAL%20CON%20INFORMACIÓN%20RECOPILADA%20POR%20UNA%20EMPRESA%20CONSULTORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bardales. N. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local luya, amazonas – 2016. Chachapoyas, 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Bejarano, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín: Colombia: Universidad de Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160>
- Borregó, A. (2016). El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados

- organizacionales. ¿Obtenido de  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El\\_engagement\\_en\\_el\\_trabajo.pdf?sequence=4](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4)
- Cabezas (2018). Metodología de la investigación.
- Carrasco (2016) La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003<sup>a</sup>. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/Construcci%C3%B3n-de-cuestionarios-y-escalas-Morales-V.-Pedro-2011.pdf.pdf>
- Del castillo A. Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis para Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Chávez (2018) Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11577>
- Chiavenato, I. (2007). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill, 8va edición.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. 9º edic. México: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Chumbile, Y. (2020). Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Marcos, Provincia de Huari. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- ESAN. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. ESAN Business. Lima, Perú
- Jara et al, (2018) “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Galvis, L. y. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia.

- Colombia: Revista Apuntes de Administración.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- García, J. (2016). Administración de recursos humanos y desempeño laboral del colegio emblemático de Llata. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Gonzales (2018) Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21503>
- Hernández-Sampieri, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mac Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch., y Cuevas, A. (2017). Fundamentos de Investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Heredia, N. (2017). Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017.
- Karla Verónica Castro Vivar; Kléber Antonio Luna Altamirano; Juan Carlos Erazo Álvarez “Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario”. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). Dirección de Marketing. In Pearson Educación (Décimocuar).<http://www.montartuempresa.com/wpcontent/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>
- Laguna, E. (2016). Liderazgo y desempeño laboral del docente del distrito de Puños. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Mancilla y Vara (2018) Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Recuperado de  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Mendoza (2018) "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas". <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14436?locale-attribute=es>
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 38(1), 61- 78.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). Evaluación docente. Disponible en: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/>
- Nel, L. (2014). Estadística con SPSS 22. Editorial Macro. [https://books.google.com.pe/books/about/Estad%C3%ADstica\\_con\\_SPSS\\_22](https://books.google.com.pe/books/about/Estad%C3%ADstica_con_SPSS_22)
- Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas, Apurímac, 2014. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Orozco (2018) en su investigación titulada "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018". [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO\\_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pantoja (2019) Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional1 *Revista EAN*, núm. 87, 2019, Julio-diciembre, pp. 13-26 Universidad EAN. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246001/20663246001.pdf>
- Palomino et al (2016) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>



- Ramírez et al, (2019) "Process of talent management strategic human".  
<https://www.researchgate.net/publication/332330639> Proceso de talento humano en la gestión estratégica/link/5cae1d3b92851c8d22e1ec2d/download
- Ramos (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16619>
- Rodríguez, R. (2015). Plan estratégico para la dirección de recursos humanos que optimice el desempeño del personal de la alcaldía del Municipio Girardot del Estado Aragua. La Morita, Venezuela: (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1801/rrodriguez.pdf?sequence=1>.
- Rodríguez, J. L. (2014). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (decimotercera ed.). Naucalpan, México: Pearson Educación. Obtenido de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Rojas y Vilchez (2018) Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra (2019) "Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019". <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1196>
- Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2017). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Sarmiento de la Torre, J. V. J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador. 200 hojas. Quito: EPN.  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- SERVIR, A. N. (2014). Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Lima: Servir.
- Uballe, R. (2014). El valor institucional de la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(28), 1-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Van Dijk D, Schodl M. (2017). Performance Appraisal and Evaluation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, 17, 716-721: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22034-5>

## ANEXOS

### Anexo 01 - Operacionalización de variables

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VI: Gestión de recursos humanos	La gestión de los recursos humanos constituye un proceso que busca alcanzar los objetivos de la organización a través de la implementación de procesos de contratación, retención, despido, desarrollo y empleo adecuado de los trabajadores (Bejarano 2013)	Se medirá la variable independiente a través de las 5 dimensiones Gestión del empleo, de rendimiento, compensación, desarrollo y de relaciones humanas y sociales mediante la aplicación del instrumento conocido como es el cuestionario dirigido a los 50 trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.	Gestión del empleo	Selección	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Vinculación	
				Inducción	
				Periodo de prueba	
			Gestión de rendimiento	Evaluación del desempeño	
			Gestión de la compensación	Compensaciones	
			Gestión del desarrollo	Capacitación	
				Progresión en la carrera	
			Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	
				Seguridad y salud en el trabajo	
	Bienestar social				

				Cultura y clima organizacional	
				Comunicación interna	
VD: Desempeño laboral	Está constituido por la conducta productiva de los trabajadores que a su vez son de suma importancia la organización y su cumplimiento de metas, y están sujetos a medición respecto de sus competencias y el aporte a la empresa (Robbins y Judge, 2013).	Se medirá la variable dependiente a través de las 4 dimensiones Competencia personal, tecnológica, metodológica y social, mediante la aplicación del instrumento conocido como es el cuestionario dirigido a los 50 trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.	Competencia personal	Aprendizaje	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)  Casi nunca (2) Nunca (1)
				Conocimientos	
				Habilidades	
			Competencia tecnológica	Técnicas	
				Multifuncionalidad	
			Competencia metodológica	Iniciativa	
				Toma de medidas	
				Resolución de problemas	
			Competencia social	Relaciones personales	
				Trabajo en equipo	

## Anexo 02 - Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la Gestión de recursos de la unidad ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

**Autor: Requejo Sánchez, Jhonny Juan**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM: SIEMPRE (5), CASI SIEMPRE (4), A VECES (3), CASI NUNCA (2), NUNCA (1)

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Gestión del empleo	Selección	La entidad realiza concursos de selección adecuados					
	Vinculación	Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna					
	Inducción	La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores					
	Periodo de prueba	La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba					

Gestión de rendimiento	Evaluación del desempeño	Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores					
Gestión de la compensación	Compensaciones	La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan					
Gestión del desarrollo	Capacitación	La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores					
	Progresión en la carrera	Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores					
Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores					
	Seguridad y salud en el trabajo	Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes					
	Bienestar social	La entidad					

		brinda programas de bienestar social a los trabajadores					
	Cultura y clima organizacional	La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores					
	Comunicación interna	La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores					

### Anexo 03 - Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir desempeño laboral en los trabajadores de la unidad ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

**Autor: Requejo Sánchez, Jhonny Juan**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM: SIEMPRE (5), CASI SIEMPRE (4), A VECES (3), CASI NUNCA (2), NUNCA (1)

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Competencia personal	Aprendizaje	Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado					
	Conocimientos	Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad					
	Habilidades	Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan					
Competencia tecnológica	Técnicas	Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan					
	Multifuncionalidad	Los trabajadores					



		cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto					
Competencia metodológica	Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones					
	Toma de medidas	Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones					
	Resolución de problemas	Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado					
Competencia social	Relaciones personales	Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores					
	Trabajo en equipo	Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo					

**Anexo 04 - Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

<b>CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS</b>														
<b>ENCUESTADOS</b>	<b>ÍTEMS</b>													<b>SUMA</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	
E1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	42
E2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
E4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	47
E5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	38
E6	3	2	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	38
E7	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	2	5	49
E8	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	42
E9	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
<b>VARIANZA</b>	0.16	0.41	0.85	0.16	0.29	0.24	0.61	0.44	0.4	0.21	0.21	0.49	0.41	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	4.880													
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	18.760													

$\alpha$	Alfa	0.80
K	N.º de ítems	13
$\Sigma v_i$	Varianza de Ítems	4.880
Vt	Varianza Total	18.760
Sección 1	Sección 1	1.0833
Sección 2	Sección 2	0.740

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL											
ENCUESTADOS	ITEMS										SUMA
	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	35
E2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
E3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	36
E4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
E5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
E6	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
E7	3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	37
E8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
E9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
E10	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	36
VARIANZA	0.12620027	0	0	0.2085048	0.2085048	0.2085048	0.5048011	0.12620027	0.12620027	0.12620027	
SUMATORIA DE VARIANZAS	1.635										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	6.650										

$\alpha$	Alfa	0.84
K	N.º de ítems	10
$\Sigma v_i$	Varianza de Ítems	1.635
Vt	Varianza Total	6.650
Sección 1	Sección 1	1.1111
Sección 2	Sección 2	0.754

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS	Gestión del empleo	Selección	La entidad realiza concursos de selección adecuados	X		X		X		X		
		Vinculación	Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna	X		X		X		X		
		Inducción	La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores	X		X		X		X		
		Periodo de prueba	La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba	X		X		X		X		
	Gestión de rendimiento	Evaluación del desempeño	Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		X		

	Gestión de la compensación	Compensaciones	La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan	X		X		X		X		
	Gestión del desarrollo	Capacitación	La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores	X		X		X		X		
		Progresión en la carrera	Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores	X		X		X		X		
	Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores	X		X		X		X		
		Seguridad y salud en el trabajo	Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes	X		X		X		X		
		Bienestar social	La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores	X		X		X		X		
		Cultura y clima organizacional	La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores	X		X		X		X		

		Comunicación interna	La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores	X		X		X		X		
--	--	----------------------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación Entre El Ítem Y La Opción De Respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia personal	Aprendizaje	Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado	X		X		X		X		
		Conocimientos	Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad	X		X		X		X		
		Habilidades	Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan	X		X		X		X		
	Competencia tecnológica	Técnicas	Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan	X		X		X		X		

		Multifuncionalidad	Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto	X		X		X		X		
Competencia metodológica		Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
		Toma de medidas	Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado	X		X		X		X		
Competencia social		Relaciones personales	Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Suysuy Chambergó, Ericka Julissa*

Firma del experto :

  
**EXPERTO EVALUADOR**

**Anexo 05 - Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**



**INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

- 1. TITULO DE LA INVESTIGACION:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.
- 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario
- 3. TESISTA:** Bach. Requejo Sánchez, Jhonny Juan
- 4. DECISION:** Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI  NO

Chiclayo, 19 de octubre del 2021

-----  
Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

DNI: 45361468

EXPERTO



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación Entre El Ítem Y La Opción De Respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS	Gestión del empleo	Selección	La entidad realiza concursos de selección adecuados	X		X		X		X		
		Vinculación	Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna	X		X		X		X		
		Inducción	La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores	X		X		X		X		
		Periodo de prueba	La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba	X		X		X		X		
	Gestión de rendimiento	Evaluación del desempeño	Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		X		
Gestión de la compensación	Compensaciones	La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan	X		X		X		X			

	Gestión del desarrollo	Capacitación	La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores	X		X		X		X		
		Progresión en la carrera	Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores	X		X		X		X		
	Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores	X		X		X		X		
		Seguridad y salud en el trabajo	Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes	X		X		X		X		
		Bienestar social	La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores	X		X		X		X		
		Cultura y clima organizacional	La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores	X		X		X		X		
		Comunicación interna	La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores	X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación Entre El Ítem Y La Opción De Respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia personal	Aprendizaje	Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado	X		X		X		X		
		Conocimientos	Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad	X		X		X		X		
		Habilidades	Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan	X		X		X		X		
	Competencia tecnológica	Técnicas	Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan	X		X		X		X		
		Multifuncionalidad	Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto	X		X		X		X		

Competencia metodológica	Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
	Toma de medidas	Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
	Resolución de problemas	Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado	X		X		X		X		
Competencia social	Relaciones personales	Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo	X		X		X		X		

*Grado y Nombre del Experto: Mg. SOSA RUIZ MILAGROS DEL PILAR*

*Firma del experto*

:   
**EXPERTO EVALUADOR**

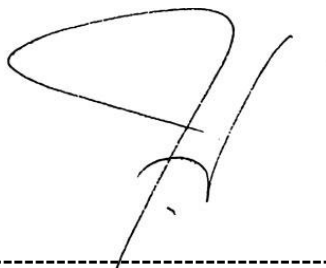
### INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

- 1. TITULO DE LA INVESTIGACION:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.
- 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario
- 3. TESISISTA:** Bach. Requejo Sánchez, Jhonny Juan
- 4. DECISION:** Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI  NO

Chiclayo, 19 de octubre del 2021



-----  
Mg. SOSA RUIZ MILAGROS DEL PILAR

DNI: 41655250

EXPERTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación Entre El Ítem Y La Opción De Respuesta (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS	Gestión del empleo	Selección	La entidad realiza concursos de selección adecuados	X		X		X		X		
		Vinculación	Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna	X		X		X		X		
		Inducción	La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores	X		X		X		X		
		Periodo de prueba	La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba	X		X		X		X		
	Gestión de rendimiento	Evaluación del desempeño	Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		X		
Gestión de la compensación	Compensaciones	La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan	X		X		X		X			

Gestión del desarrollo	Capacitación	La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores	X		X		X		X		
	Progresión en la carrera	Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores	X		X		X		X		
Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores	X		X		X		X		
	Seguridad y salud en el trabajo	Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes	X		X		X		X		
	Bienestar social	La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores	X		X		X		X		
	Cultura y clima organizacional	La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores	X		X		X		X		
	Comunicación interna	La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores	X		X		X		X		

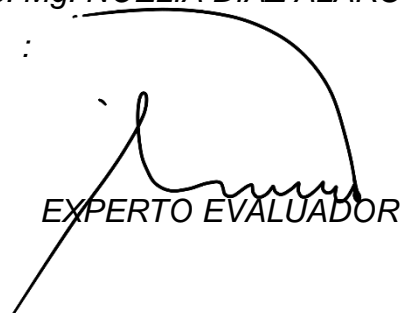
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia personal	Aprendizaje	Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado	X		X		X		X		
		Conocimientos	Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad	X		X		X		X		
		Habilidades	Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan	X		X		X		X		
	Competencia tecnológica	Técnicas	Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan	X		X		X		X		
		Multifuncionalidad	Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples	X		X		X		X		



			tareas y cubrir más de un puesto									
Competencia metodológica	Iniciativa	Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X			
	Toma de medidas	Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X			
	Resolución de problemas	Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado	X		X		X		X			
Competencia social	Relaciones personales	Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. NOELIA DIAZ ALARCON

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

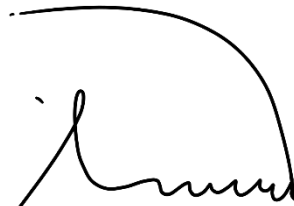
## INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

- 1. TITULO DE LA INVESTIGACION:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.
- 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario
- 3. TESISTA:** Bach. Requejo Sánchez, Jhonny Juan
- 4. DECISION:** Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, validarlo, teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad permitirá recoger la información concreta y real de la variable en estudio su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI  NO

Chiclayo, 19 de octubre del 2021



Mg. NOELIA DIAZ ALARCON

DNI: 41158326

EXPERTO

### Anexo 06 - Validación por expertos.

La validez del instrumento, fue realizado mediante el juicio de tres expertos.

Experto	Situación
Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa	Aprobado
Mg. Sosa Ruiz Milagros Del Pilar	
Mg. Noelia Diaz Alarcón	

### Anexo 07 - Cálculo de V de AIKEN

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
<b>V de Aiken</b>					<b>1</b>

Figura 3: Fórmula de V de Aiken

$$v = \frac{S}{n(c-1)}$$

Nota: S=SUMATORIA de respuestas afirmativas; n= número de jueces;  
y c=número de valores de la escala de evaluación

## Anexo 08 - Cálculo de V de AIKEN

<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>ítem</b>	<b>Juez 1</b>	<b>Juez 2</b>	<b>Juez 3</b>	<b>Suma</b>	<b>V de Aiken</b>
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
<b>V de Aiken</b>					<b>1</b>

## Anexo 09 – Autorización para trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
Unidad Ejecutora 409-Salud Santa Cruz  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



Santa Cruz, 27 de octubre del 2021.

OFICIO N° 964 -2021- GR.CAJ/DRSC/UESSC-DG.

Dra.  
**MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON,**  
Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo.

PRESENTE.

ASUNTO : EMITE AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS) EN LA UNIDAD EJECUTORA 409-SALUD SANTA CRUZ.



REFERENCIA: SOLICITUD REG. N°4622 – 25/10/2021.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de expresarle mi cordial saludo, a la vez por el presente emitir autorización para que el Maestrante **JHONNY JUAN REQUEJO SANCHEZ**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo, Desarrolle el trabajo de investigación denominado "Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca" en la jurisdicción de la UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ.

Propicia la oportunidad para reiterarle, los sentimientos de mi especial consideración y particular estima.

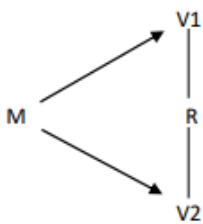
Atentamente,

C.C.  
M.A.C.A.  
Dir. Gen.  
Archivo.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ  
  
LIC. JUAN RODRIGUEZ ESTELA  
DIRECTOR GENERAL  
C.E. 409 - SALUD SANTA CRUZ

## Anexo 10 - Matriz de consistencia

Título de Tesis: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL (ALCANCE)/ DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b>	<b>OBJETIVO PRINCIPAL:</b>	<b>HIPOTESIS PRINCIPAL</b>	Variable 1 Gestión de recursos humanos	UNIDAD DE ANÁLISIS: trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca	ENFOQUE: Cuantitativa NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental Transversal	<b>TÉCNICA/ INSTRUMENTO:</b>
¿De qué manera es la relación de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca?	Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora de salud Santa Cruz, Cajamarca.	Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz,				<b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> 2 Cuestionarios
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	Variable 2 Desempeño laboral	POBLACIÓN: 50 trabajadores		<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN:</b>
1. ¿Existe relación entre diagnóstico de la gestión del empleo y desempeño laboral en la institución? 2. ¿Existe relación en la gestión del rendimiento y desempeño laboral en la institución? 3. ¿Existe relación entre gestión de la compensación y desempeño laboral en los	1. Diagnosticar la gestión del empleo y desempeño laboral en la institución. 2. Analizar la gestión del rendimiento y desempeño laboral en la institución. 3. Conocer la gestión de la compensación y desempeño laboral en los colaboradores en la institución. 4. Conocer la gestión del desarrollo y desempeño	1. Existe relación directa entre gestión del empleo y desempeño laboral en la institución. 2. Existe relación directa entre gestión del rendimiento y desempeño laboral en la institución. 3. Existe relación directa entre gestión de la compensación y desempeño laboral en los colaboradores en la institución.				<b>CENSO:</b> 50 trabajadores

<p>colaboradores en la institución?;</p> <p>4. ¿Existe relación entre gestión del desarrollo y desempeño laboral en los trabajadores de la institución?</p> <p>5. ¿Existe relación entre gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la institución?</p>	<p>laboral en los trabajadores de la institución</p> <p>5. Conocer la gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la institución</p>	<p>4. Existe relación directa entre gestión del desarrollo y desempeño laboral en los trabajadores de la institución</p> <p>5. Existe relación directa entre gestión de relaciones humanas, sociales y desempeño laboral en los colaboradores de la institución</p>			<p><b>V2 =</b> Desempeño laboral</p> <p><b>R =</b> Relación entre las variables.</p>	
--	--	---	--	--	--	--

## Anexo 11 - Encuestando a los colaboradores de la institución

