



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los
trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cruz Sanchez, Soledad Karina (orcid.org/ 0000-0002-5100-2802)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/ 0000-0003-2373-1300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria:

Todo mi agradecimiento y amor son para mis padres Santos y Laura porque fueron mi motor y motivo en esta fase de estudio a pesar de muchos problemas y obstáculos vividos ellos me impulsaron siempre para seguir estudiando y lograr este título anhelado, hoy no los tengo en vida para compartir esta felicidad que me emana el corazón, pero estoy segura que desde el cielo ellos están felices por la perseverancia dedicada estos cuatro meses de plazo para la culminación del presente trabajo de investigación, además de estar siempre presentes en mi mente y el camino de la vida, a ustedes por siempre mi gratitud queridos padres.

Agradecimiento:

Primeramente, a Dios por haberme permitido tener salud en estos tiempos de Covid-19, a mis hijos por el apoyo incondicional con las tareas en casa, a mi esposo y padres que siempre me brindaron la energía positiva para culminar con éxito esta gran etapa de mi vida profesional, porque ellos representan mi fuente de inspiración diaria para seguir adelante y lograr esta meta trazada.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones	23
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	24
Tabla 3 Coeficiente de correlación de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral	25
Tabla 4 Coeficiente de correlación de la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral	26
Tabla 5 Coeficiente de correlación de la dimensión gestión de capital humano y la variable desempeño laboral	27
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral	28
Tabla 7 Coeficiente de correlación de la dimensión gestión de capital humano y la variable desempeño laboral	29

Índice Figura

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación correlacional	16

Resumen

El trabajo de investigación “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables establecidas. El tipo de investigación seleccionado fue la básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El instrumento y técnica utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario y la encuesta respectivamente, para determinar su validez y confiabilidad fueron necesarios el juicio de expertos y Alfa de Cronbach. Se contó con una población de 70 trabajadores y una muestra de 64 trabajadores. Se procesó la información haciendo uso de Microsoft Excel y SPSS versión 26; para el debido análisis inferencial. La prueba de normalidad – Kolmogorov - Smirnov arrojó una significancia menor a 0,05 a ambas variables, por lo que se precisó el coeficiente Rho Spearman para la medición. Al poner en prueba la hipótesis, se obtuvo como resultado un nivel de correlación igual a 0,691 entre las variables de estudio. Concluyendo así, con la existencia de una relación positiva y moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, a través de la prueba Rho de Spearman.

Palabras clave: RRHH, desempeño laboral, motivación.

Abstract

The research work "Human resources management and work performance of administrative workers in a hospital in Apurímac, 2021", had as its main objective to determine the relationship between the established variables. The type of research selected is the basic, quantitative approach and non-experimental design. The instrument and technique used for data collection were the questionnaire and the survey respectively, to determine their validity and reliability were necessary the judgment of experts and Cronbach's Alpha. There was a population of 70 workers and a sample of 64 workers. The information is processed using Microsoft Excel and SPSS version 26; for due inferential analysis. The normality test – Kolmogorov – Smirnov yielded a significance of less than 0.05 to both variables, so the Rho Spearman coefficient was required for the measurement. When the hypothesis was tested, a correlation level equal to 0.691 was obtained among the study variables. Thus concluding, with the existence of a positive and moderate relationship between human resource management and the work performance of administrative workers in a hospital in Apurimac, 2021, through Spearman's Rho test.

Keywords: RRHH, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Diversas organizaciones buscan hacer uso de todo su potencial, para destacar sobre sus competidores. Por otro lado, ha surgido la inquietud en lo referente al tema de administración de personal, dado que, se han venido implementado estrategias de gestión en organizaciones privadas y públicas.

En el ámbito internacional, la OMS (2020) ha sugerido cambios en procesos de gestión, enfocados en salvaguardar la integridad de los trabajadores en el contexto de la pandemia por la COVID-19, por esta acción, han surgido nuevas cuestiones, puesto que, aún no se observa la consciencia en los comportamientos laborales de los colaboradores y concerniente a la productividad, pese a los esfuerzos de los titulares de organizaciones. Bersin (2019) dio a conocer que, en países de Latinoamérica se empezó con la ejecución e implementación de la gestión de recursos humanos, con la finalidad de aplicar innovadoras reservas de políticas y sistemas remunerativos, contribuyendo así con la productividad.

Por otro lado, en Estados Unidos, Aitia y Atain (2020) desarrollaron un estudio para conocer la realidad del país, exponiendo que, la gerencia debe valerse del desarrollo, aprendizaje y gestión de la formación profesional de los colaboradores, usando programas de formación, coaching y liderazgo, reduciendo así la rotación de personal. En Colombia, Espinoza (2020) indicó que, al evaluar la calidad de trabajo al personal de administración de personal deben tomarse en cuenta habilidades de selección, inducción, extensión y gestión de recursos humanos. Aguinis y Burgi (2021) pusieron en evidencia a diferentes organizaciones que no implementan sistemas de gestión de desempeño, limitándose únicamente a la evaluación de desempeño.

En el ámbito nacional, la OPS (2020) expuso que, debido a la pandemia, se han fortalecido los problemas de gestión en recursos humanos, pese a haber adoptado planes de incentivos económicos y protección para el personal, siendo aún esporádico y débil el desarrollo de funciones en cuanto a seguridad, considerando materiales, espacios, herramientas, entre otros, también se evidencia el incremento de reclamos relacionados con acuerdos salariales y laborales, repercutiendo en la insatisfacción. No se puede negar la relevancia de las labores en la gestión de recursos humanos,

sobre todo en periodos de conflictos, requiriendo de estrategias y un posicionamiento activo, pese a la complicación de roles laborales y directivos, poniendo en riesgo el logro de objetivos y metas (Rivera, 2018). Almohtaseb et al. (2020) expusieron la necesidad de contratar personal clave en el área de recursos humanos con capacidad de gestión y administración de personas, de ser incompetente el jefe de esta área, puede traer como consecuencias la mala toma de decisiones, el control y manejo ineficaz del personal y problemas en el funcionamiento de la institución.

En el ámbito local, Ramos (2021) dio a conocer que los jefes y directores de entidades en Apurímac deberían ser elegidos por procesos de selección eficientes, donde se ponga a prueba sus capacidades, habilidades, conocimientos y competencias, con el fin de contar con líderes que influyan de manera positiva en los colaboradores. De igual manera, Yucra (2018) expuso los diversos estilos de liderazgo que hay dentro del hospital, predominando el liderazgo participativo enfocado en resultados, pese a esto, los trabajadores aún no se desempeñan de manera adecuada, reflejando ineficiencia e ineficacia.

La información recabada permitió planear como problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?, y como problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?, d) ¿Cuál es la relación entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?.

En el contexto social, la investigación, ofreció al titular, funcionarios y servidores de los hospitales en Apurímac información veraz y de calidad, que a corto y mediano plazo sirva como diagnóstico, del mismo modo se han planteado una serie de recomendaciones, para que en un futuro mejoren aspectos en la gestión de recursos

humanos.

La justificación teórica del estudio ofreció al titular, funcionarios, servidores, investigadores, estudiantes, entre otros, una recopilación de teorías y definiciones necesarias y prácticas en el campo de la gestión pública, gestión de recursos humanos y administración.

La justificación metodológica del estudio, aplicadas las teorías e instrumentos, se procuró recolectar información para alcanzar objetivos enmarcados, cabe resaltar que los instrumentos pasaron por la prueba de expertos, para tener la certeza de la veracidad y calidad de investigación.

La justificación práctica del estudio, a través de la información recolectada, se buscó alcanzar resultados que reflejen la realidad de la población de estudio y ofrecer a las autoridades, funcionarios, servidores, población, entre otros un diagnóstico de las variables, dimensiones e ítems.

Se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, b) Determinar la relación entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, c) Determinar la relación entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, d) Determinar la relación entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.

Se formuló la siguiente hipótesis general: Existe una relación positiva y alta entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, y como hipótesis específicas: a) Existe una relación positiva y alta entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, b) Existe una relación positiva y alta entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los

trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, c) Existe una relación positiva y alta entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, d) Existe una relación positiva y alta entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En Ecuador, Manjarrez et al. (2020) redactaron en su artículo titulado la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una cadena hotelera. Plantearon como propósito de determinar la relación entre las variables de estudio. Valiéndose de una metodología descriptiva. Aplicando el instrumento de la entrevista y cuestionario a una muestra censal de 85 colaboradores, entre ellos: Obreros, técnicos y profesionales. Desarrollando en el marco teórico una amplia perspectiva de lo que es la motivación como una secuencia psicológica que se vincula directamente con incitar la persistencia, dirección y conducta, además de desarrollar conceptos innovadores, también expusieron los cambios culturales, económicos y sociales a los que están sujetos las organizaciones. Obteniendo como resultado un valor igual a 0,567; concluyendo con un nivel de correlación positivo y alto entre ambas variables. Haciendo énfasis en que los empleados valoran más la motivación intrínseca sobre la extrínseca, esta última relacionada con la remuneración, comprobando que el desarrollo personal del trabajador puede impulsar el éxito organizacional. Para finalmente recomendar que, deben mejorarse aspectos importantes como la motivación y las capacitaciones, además de aprovechar los recursos intangibles con los que cuentan.

En República Dominicana, Vásquez y Hernández (2019) en su trabajo de investigación denominado motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la librería Lendoiro. Plantearon como objetivo general determinar la incidencia entre las variables de estudio. Valiéndose de una metodología cuantitativa. Aplicando el instrumento de encuesta a una muestra censal de 38 trabajadores considerándose al personal de atención, jefe de recursos humanos y gerente. Desarrollando en el marco teórico la descripción de características con las que deben contar las organizaciones en la actualidad, la importancia de la adaptación a los cambios no solo para subsistir, sino para innovar y sobresalir dentro del mercado. Obteniendo un nivel de correlación igual a 0,785; para concluir confirmando un nivel alto y positivo de correlación, demostrando así que a mayores estrategias de motivación organizacional se adopten, mejorará el desempeño, la calidad de atención y productividad de los trabajadores. Para finalmente recomendar a las organizaciones actualizar sus documentos de

gestión y mantenerse atentos a los cambios, para permanecer en el mercado.

En Ecuador, Recarde et al. (2020) en su investigación dimensiones significativas en la productividad. Plantearon como objetivo exponer de manera detallada la relación entre las dimensiones de estudio. Valiéndose de una metodología de enfoque cuantitativo. Aplicando el instrumento a una muestra censal de 23 colaboradores. Desarrollando en el marco teórico las dimensiones que favorecen la administración de personal, siendo estas: La toma de decisiones, reconocimiento, retroalimentación, autonomía, vinculación y motivación. Obteniendo como resultado que los trabajadores valoran más en un 68% la motivación intrínseca, mientras que solo en un 32% la extrínseca. Para concluir, mencionando en orden de implicancia las dimensiones de estudio sobre el desempeño encabezando la lista, la gestión de recursos humanos, remuneración y motivación. Para finalmente recomendar la aplicación de instrumentos de diagnóstico para conocer las necesidades de sus trabajadores y a partir de esto instaurar los procesos que consideren.

En Cuba, Armijos et al. (2019) investigaron sobre la administración de los recursos humanos. Plantearon como objetivo general analizar la administración de recursos humanos en organizaciones del estado de Cuba. Valiéndose de una metodología de tipo descriptiva. Aplicando el instrumento de fichas, siendo su objeto de estudios empresas en el territorio de Cuba. Desarrollando en el marco teórico que ya desde hace bastante tiempo los trabajadores del área de administración de personal, ya no solo se limitan a seleccionar, contratar e inducir a los trabajadores, sino también son responsables de la gestión del talento humano, procesos disciplinarios, gestión de emociones, remuneraciones, desarrollo de personal, entre otros. Para concluir que el radio de acción de la administración de recursos humanos a medida que pasa el tiempo irá aumentando, contribuyendo con la responsabilidad ética y social, además de la productividad. Para finalmente recomendar la urgencia de estructurar lineamientos reguladores para fortalecer procesos y afrontar nuevos retos.

En Venezuela, Martínez et al. (2018) en su trabajo de investigación titulado la motivación y productividad de colaboradores de una de las más grandes cadenas hoteleras. Plantearon como objetivo general determinar el nivel de incidencia entre las

variables de estudio. Valiéndose de una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. Aplicando el instrumento del cuestionario a una muestra probabilística de 143 trabajadores. Desarrollando en el marco teórico antecedentes de investigación con problemáticas similares tanto en el sector privado como estatal, haciendo una comparación y siendo evidente la celeridad con la que avanza el sector privado en comparación con el público y es que una de las mayores barreras es la burocracia para adoptar técnicas de motivación. Al tocar el tema motivación no debe considerarse solo el salario y beneficios sociales, sino también condiciones ambientales, seguridad y motivación, también conocida como salario emocional. Obteniendo como resultado un valor de correlación igual a 0,567; para concluir con la existencia de un nivel de incidencia alto entre las variables, pese a proponer una hipótesis nula. Para finalmente recomendar a los jefes de entidades ser más accesibles con sus trabajadores y colaboradores, además de esforzarse por desarrollar el sentido de pertenencia.

En el contexto nacional, Portuondo (2018) en su publicación de título selección de personal y su incidencia con el desempeño laboral de los colaboradores en el distrito de Veintiséis de Octubre – 2018. Planteó como objetivo general establecer la correspondencia entre las variables de estudio. Valiéndose de un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, aplicada y transversal. Empleando el instrumento del cuestionario a una muestra probabilística de 90 colaboradores, entre auxiliares, técnicos y profesionales, contando con una población de 180 trabajadores. Desarrollando en el marco teórico los diferentes estilos de selección de personal, y cómo se ha ido innovando este proceso en las organizaciones, como requiere ser tomado con seriedad, considerando aspectos como la meritocracia, preparación académica, competencias y habilidades. Para concluir, confirmando un nivel de correlación igual a 0,616, siendo positivo y de grado alto, lo que manifiesta que un proceso de selección adecuado repercute en el desempeño laboral. Para finalmente recomendar la adopción de innovadoras estrategias en procesos relevantes, basados en un diagnóstico.

Cienfuegos (2020) elaboró una investigación titulada selección de personal y productividad un distrito limeño, 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, siendo una investigación de tipo descriptivo - correlacional, involucró la participación de 50 trabajadores, requiriendo de dos

cuestionarios. Desarrollando en el marco teórico la notabilidad del talento humano dentro de las organizaciones y exponiendo diversas estrategias que proponen autores para optimizar procesos internos. Obteniendo como resultado un valor de Rho de Spearman igual a 0,614; concluyendo así, con la existencia de un nivel de significancia positivo y de grado moderado entre las variables. Recomendando a la entidad de estudio adoptar medidas que permitan un estilo de liderazgo transformacional, que se ajuste a los diversos cambios.

Macedo (2020) en su investigación denominada gestión de recursos humanos y rendimiento de los colaboradores de Edicas, presentó como objetivo general determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, contando con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, contando con una muestra probabilística de 165 y una población de 578 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Desarrollando en el marco teórico la descripción de las principales funciones, tareas y responsabilidades de los encargados de las áreas de recursos humanos, también denominada talento humano. Obteniendo como resultado un coeficiente igual a 0,744, concluyendo con un nivel de correlación positivo y alto entre las variables de estudio. Para finalmente recomendar implementar políticas de retención de talento humano.

Salazar (2018) en su investigación denominada incidencia de la rotación de personal en el performance de los trabajadores de una empresa hidráulica, tuvo como objetivo general determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, contando con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, contando con una muestra probabilística de 92 y una población de 120 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Desarrollando en el marco teórico las más comunes razones de la rotación de personal, destacando la frustración laboral. Obteniendo como resultado un coeficiente igual a 0,691; concluyendo con un nivel de correlación positivo y alto entre las variables de estudio. Para finalmente recomendar a los trabajadores encargados del área de talento humano, aplicar instrumentos que permitan detectar problemas y adoptar las medidas necesarias, expuestas en el trabajo.

Villar (2018) en su investigación denominada gestión de talento humano y productividad de colaboradores en la UNMA, tuvo como objetivo general determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, contando con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, contando con una muestra probabilística de 92 y una población de 120 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Desarrollando en el marco teórico, destacables y actuales definiciones. Obteniendo como resultado un coeficiente igual a 0,407; concluyendo con un nivel de correlación positivo y medio entre las variables de estudio, lo que permitió aceptar la hipótesis propuesta.

Tras haber desarrollado los antecedentes de la investigación, fue necesario ahondar en las teorías y conceptos relacionados con la variable gestión de recursos humanos.

Dentro de la teoría de capacidades y recursos, Andrade (2018) hizo hincapié en que, el colaborador es una pieza fundamental, vital y primordial para la organización, surgiendo la necesidad de la cercanía entre ambas partes, esto se ha evidenciado en la teoría de habilidades y recursos, dado que cada uno de los colaboradores cuenta con destrezas y habilidades que, alineadas a las metas de la organización, generan el cambio.

Arano et al. (2016) plantearon la conexión entre eficacia productiva de los colaboradores y las condiciones que ofrece cada organización, evidenciando así que los procesos internos que las organizaciones gestionan repercuten de manera directa en la destreza laboral de los miembros. Alcaraz et al. (2016) afirmaron que, la valoración de los recursos humanos; considera que los trabajadores logren el equilibrio entre la satisfacción socioeconómica con su remuneración, y tiene la intención de concertar la cultura organizacional e incitar la motivación con el fin de perfeccionar la calidad de atención al cliente interno y externo; esta teoría es confirmada por Iglesias et al. (2019) quienes, en su investigación llegaron a destacar puntos básicos y esenciales de la referida teoría, considerando como dimensiones la comunicación, trabajo en equipo, empatía colectiva, relaciones interpersonales e influencia positiva entre ambas partes.

Biedma (2021) afirma que, brinda a las organizaciones los cimientos para comprender, manejar y gestionar correctamente las emociones de los miembros, fortaleciendo cualidades, habilidades, conocimientos, aptitudes y atributos a los líderes para administrar de forma eficiente y óptima los recursos a su disposición, siendo este el factor humano; siendo posible la interacción, socialización y adaptación de posibles escenarios cambiantes, complejos y dinámicos, considerando aspectos éticos y morales.

Valles (2020) propuso como dimensiones de la gestión de recursos humanos a la selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal.

Achirana y Paniura (2018) expusieron la existencia de la frase: El trabajador adecuado debe estar en el puesto correcto, lo que da a entender la importancia de la selección de personal, dado que halla entre todos los aspirantes, a los más idóneos para los puestos que requieren dentro de la organización, con el fin de salvaguardar y hasta mejorar el desempeño de los trabajadores, por ende, la productividad y utilidades de la organización. Las técnicas de selección de personal deben alinearse a sus necesidades que presente la organización, diferentes áreas de trabajo, cantidad de puestos identificados, realidad, entre otros; al quedar disponible un puesto debe realizarse un proceso de selección interno buscando al candidato adecuado, ya que además de contar con conocimientos académicos y técnicos necesarios, este ya conocería la realidad de la organización y desde un nuevo puesto, podría innovar y proponer nuevas alternativas de solución; de no contar con este, recién debe iniciarse una convocatoria externa.

Monteslier (2018) aseguró que, la gestión de capital humano es la serie de actividades de la que se valen los directivos, gerentes, jefes de áreas, administradores, entre otros, para innovar todas aquellas funciones administrativas relacionadas a los recursos humanos a manera de incentivar o fomentar el compromiso, satisfacción, la productividad y relevancia de la institución o empresa en los colaboradores, servidores y trabajadores. En síntesis, es la secuencia de prácticas usadas y adoptadas para innovar todas las funciones administrativas del área de gestión de recursos humanos

con el objetivo de promover el compromiso, clima, desempeño y productividad en la organización.

Según Dávila (2018) el desarrollo humano se enfoca principalmente en los ascensos y líneas de carrera por buen desarrollo de tareas y funciones, innovación o la misma necesidad operativa. Sin perjuicio de ello, cuando se recepcionan renunciaciones se debe buscar de manera interna la posibilidad de cobertura del puesto, de no ser ese el caso buscar fuera. En muchas ocasiones la capacitación es confundida con el desarrollo, siendo las principales diferencias que la capacitación permite que los empleados puedan desempeñar mejor sus funciones actuales, mientras que el desarrollo permite afrontar obligaciones futuras en su vida profesional y laboral, por ello es necesario conocer sus tareas actuales y visualizar hasta dónde quiere llegar. Es necesario considerar capacitaciones técnicas para mejorar los conocimientos, del mismo modo promover una serie de actividades para innovar las habilidades blandas con las que ya cuenten los colaboradores.

Dávila (2018) afirmó que la evaluación de personal es un recurso de medición, mas no mantiene ningún tipo de relación con las otras dimensiones, dado que, se limita medir los resultados que se obtengan una vez aplicado los instrumentos, sin embargo, los resultados obtenidos servirán para optimizar procesos y adoptar medidas necesarias para alcanzar metas organizacionales. La evaluación de personal suele generar incertidumbre dentro de muchos trabajadores, puesto que, interpretan que se limita a evaluar y establecer si los trabajadores se quedan o no en el puesto, para poner fin a la relación laboral; cuando la esencia de la evaluación es conocer si las habilidades blandas de los trabajadores se ajusta a su puesto de trabajo y describir cómo repercute en la calidad de producción y servicios, brindando a los directivos y jefes información para aumento de salarios, promociones y ascensos.

En adelante, se ahonda el estudio de la variable desempeño laboral, desarrollando teorías y conceptos.

Según Lussier y Achua (2016) en su teoría sobre la motivación; segmentaron en tres (03) las necesidades de los trabajadores logros, poder y afiliación. Logros, se requiere de estímulos para alcanzar sus perspectivas, superando desafíos, adoptando

propósitos y adquiriendo riesgos, los trabajadores buscan resaltar sobre los demás desempeñándose de forma y hasta procurando innovar algunas tareas; poder, las personas que cuentan con el conocimiento necesario para sus puestos de trabajo y características de liderazgo, buscando ocupar puestos de mando, procurando influir en los demás, con firmeza y seguridad; afiliación, buscan la aprobación dentro de un equipo u organización, suelen sentir la necesidad de ayudar a sus compañeros y muestran preocupación por lo que digan de ellos.

Bautista et al. (2020) precisaron que el desempeño del colaborador se refleja en la eficacia manifestada por el mismo al realizar sus tareas y funciones encomendadas, de cumplirse óptimamente con estas traerán beneficios a la organización. De otro lado, el hecho de evaluar la destreza de los colaboradores hace posible incrementar la calidad de los principales agentes que son parte de la organización, incrementando resultados en producción y utilidades; es necesario encomendar las actividades de evaluación a expertos en la materia dado que, sabrán aplicar las técnicas y explicar de manera adecuada los objetivos, sin causar incertidumbre en los subordinados (Álvarez et al., 2018).

Santamaría (2020) manifiesta la existencia de variedad de trabajadores dado que, es influenciado por factores como nivel de preparación, aspiraciones, habilidades, aptitudes, supervisión, actualidad y realidad internacional, nacional, local y organizacional. Por ende, los encargados del área de recursos humanos deben adoptar medidas de diagnóstico y prever adoptar técnicas que permitan conseguir el mayor rendimiento y desempeño adecuado de los trabajadores.

Chiavenato (2017) planteó que el desempeño laboral cuenta con cinco esenciales dimensiones, siendo: La productividad, capacidad de relaciones interpersonales, la iniciativa que presenta el colaborador, el trabajo en equipo y la organización.

Dimensión productividad, ésta hace referencia a la facultad con la que cuenta el colaborador para crear y ofrecer bienes y servicios considerando los plazos de procesos establecidos por la entidad o empresa, razón por la cual se toman en cuenta las competencias del personal, herramientas y las distintas técnicas de producción que

sean parte de la entidad, con el fin de asegurar la calidad (López et al., 2019).

Dimensión capacidad de relaciones interpersonales, en reiteradas veces esta dimensión se relaciona únicamente con la comunicación organizacional, omitiendo que consiste principalmente en la destreza que tiene el colaborador para cumplir con sus funciones de manera adecuada, en los plazos determinados, valiéndose del respeto, cordialidad accesibilidad, cooperación y disponibilidad de servicio con sus compañeros (Fiszbein, 2016).

Además, presentó un enfoque a las maneras de actuar, que puede demostrar un colaborador con relación a su equipo de trabajo, esta se basa en valores, creencias, principios morales y convicciones que forman parte de él. También se establece la inteligencia y suficiencia con la que cuenta para expresarse, conservando respeto así mismo y a su equipo de trabajo, sin descuidar el cumplimiento de responsabilidades, tareas y funciones (López y Silva, 2019).

Dimensión iniciativa, consiste básicamente en el dinamismo del colaborador para ser partícipe del cumplimiento y desarrollo de las diversas actividades que se le son proporcionadas grupalmente o personal, ofreciendo como principal beneficio la pro-actividad, esta hace énfasis en la forma activa que muestra el colaborador para des parte del desarrollo y cumplimiento de las diferentes tareas que le son establecidas individual o grupalmente, siendo necesario que, cuenten con capacidades superiores para tomar decisiones, trayendo resultados positivos a la organización y delimitando acciones desde una amplia perspectiva, contando con la confianza de proponer acciones frente a problemáticas que se puedan presentar de índole nacional, local y organizacional (Chiavenato, 2017).

Dimensión trabajo en equipo, siendo la principal característica la colaboración y cooperación del colaborador, para el correcto desarrollo de actividades, tareas y funciones establecidas por procesos de forma grupal y conjunta, haciendo posible un ambiente laboral unido y más competitivo, potencializando la coordinación, cooperación y facilidad para establecer objetivos de una organización (Zafar et al., 2018).

Dimensión organización, se establece en el instante en el que un equipo de trabajo dentro de una organización alcanza a planificar de manera óptima y oportuna el desarrollo de sus actividades, tareas y funciones, valiéndose de recursos necesarios, mismas que deben estar encaminadas hacia el logro de objetivos y metas organizacionales, existen una serie de indicadores que permite medir el monitoreo y evaluación de esta dimensión (Chiavenato, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue necesario seleccionar la de tipo básica, dado que, tuvo como fin principal incrementar los conocimientos, basándose en problemáticas que se presentan en la realidad (Concytec, 2018) este tipo de investigación muestra un enfoque en la acumulación de teorías e información, con el objetivo de ampliar los conocimientos en áreas de estudio, valiéndose del conocimiento y comprensión. (Hernández y Mendoza, 2018) afirmaron que este tipo de investigación permite enlazar diferentes conocimientos y teorías relacionadas a la problemática establecida.

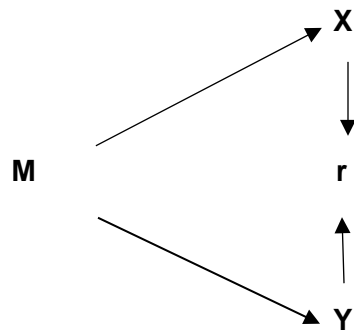
Enfoque de investigación: Tuvo un enfoque cuantitativo, Ñaupas et al. (2018) afirmaron que este enfoque tiene como características la particularidad de medir las variables o magnitudes por medio de métodos y técnicas a una establecida muestra o datos para su seguido procesamiento, por medio de herramientas estadísticas, por lo que se conceptualizo adecuadamente los indicadores a medir.

Nivel de investigación: Correlacional, dado que, para desplegar la investigación se requirió seguir parámetros para recolectar datos, analizarlos, responder a las preguntas de investigación y por consecuencia rechazar o probar la hipótesis planteada (Rodríguez y Mendivelso, 2018). En este sentido, se midió el nivel de relación que mantienen las variables de investigación.

Diseño y esquema de investigación: No experimental, Monjaras et al. (2019) la definieron como la situación en la que el investigador no controla las variables a estudiar. Transversal puesto que, las variables y dimensiones se estudiaron una sola vez Rodríguez y Mendivelso (2018) afirman que los datos de las variables y su interrelación son materia de estudio en un determinado periodo de tiempo. En este sentido las variables de estudiaron con referencia al año 2021.

Figura 1

Diseño de investigación correlacional



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión de recursos humanos

Oy = Desempeño laboral.

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Monteslier (2018) aseguró que, la gestión de recursos humanos es la serie de actividades de la que se valen los directivos, gerentes, jefes de áreas, entre otros para innovar todas aquellas funciones administrativas relacionadas a los recursos humanos.

Definición operacional: Se estableció la percepción integral de la gestión de recursos humanos. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones: Selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.

Indicadores: Se plantearon cuatro (04) dimensiones: Selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal, tomándose en cuenta para la medición de la dimensión selección de personal dos (02) indicadores, tales son: La captación y reclutamiento de personal; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión gestión de capital humano tres (03) indicadores, compensación, beneficios sociales y clima organizacional; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión desarrollo humano tres (03) indicadores, tales son: Desarrollo, capacitación y

habilidades; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión evaluación de personal tres (03) indicadores, tales son: Supervisión, monitoreo y acompañamiento.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal de tipo Likert.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Santamaría (2020) definió al desempeño laboral como la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo, además de ser la evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona.

Definición operacional: Se estableció la percepción integral del desempeño laboral. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación laboral, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.

Indicadores: Se plantearon cuatro (04) dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación laboral, tomándose en cuenta para la medición de la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas dos (02) indicadores, tales son: Ejecutar tareas, alcanzar metas trazadas y lograr la misión; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión cooperación y trabajo en equipo dos (02) indicadores, tales son: Lograr metas y emprendimiento de proyectos en la sociedad; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión disciplina laboral dos (02) indicadores, tales son: Cumplimiento de horario y alcanzar fines trazados; tomándose en cuenta para la medición de la dimensión superación laboral dos (02) indicadores, tales son: Formación, realización y relaciones personales.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Otzen (2017) la población, es básicamente el entorno en el que se involucran todos los casos a representar en la investigación. En este sentido, la población de estudio comprendió a los 70 trabajadores administrativos en un hospital

en Apurímac.

Criterios de inclusión: Se consideró como población a los trabajadores administrativos de un hospital en Apurímac.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos de la investigación los trabajadores: Que, por motivos de descanso médico, vacaciones, suspensión temporal, los que pertenezcan al grupo de riesgo y los que no se encontraron cuando se aplicaron los instrumentos de estudio.

3.3.2. Muestra

Luego de saber con exactitud la cantidad de la población, se identificó a la parte de la población objeto de estudio. Según Hernández (2018) es una proporción de la población sobre los que se pretende estudiar o conocer, para obtenerla es sumamente necesario definir y delimitar los discernimientos de elección, además de representar a todo el universo de estudio. El tamaño de la muestra consistió en 64 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

Se seleccionó el tipo probabilístico, según (Otzen y Manterola, 2017) consiste en la igualdad de probabilidades del universo de estudio, para ser seleccionados como sujetos de estudio. Así mismo, afirmaron que las muestras de tipo probabilísticas son adecuadas para los trabajos de investigación de tipo descriptivos – correlacionales.

3.3.4. Unidad de análisis

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Hernández y Mendoza (2018) precisaron a las técnicas de investigación como procesos que se adoptan para el estudio y abordaje de determinados fenómenos, con

el objetivo de alcanzar un resultado y a la encuesta como cuestionarios certeros, precisos y cerrados por lo general cuentan con opciones múltiples.

Para la variable gestión de recursos humanos se usó la técnica de la encuesta con el propósito de obtener la percepción de los trabajadores administrativos de un hospital en Apurímac, considerando diversas dimensiones la selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal.

Para la variable desempeño laboral también se manejó la técnica de la encuesta para evidenciar la apreciación de los trabajadores respecto al desempeño laboral, contando como dimensiones al cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación laboral, para finalmente obtener el nivel de correlación entre las variables de estudio

3.4.2. Instrumentos

Los resultados del informe de investigación se obtuvieron por dos cuestionarios que buscaron medir las variables y dimensiones planteadas en el proyecto de investigación.

El instrumento de la variable gestión de recursos humanos fue el cuestionario, que constó de 20 ítems, dividido en cuatro (04) dimensiones: Selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal; cada una de las dimensiones constaron de 5 ítems. La escala de valoración fue: Siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en bajo (20-46), medio (47-73), alto (74-100) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Por otro lado, el instrumento de la variable desempeño laboral fue el cuestionario, que constó de 20 ítems, dividido en cuatro (04) dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina y superación laborales, cada una de las dimensiones constó de 5 ítems. La escala de valoración fue: Siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación

a la variable en estudio con un análisis en bajo (20 - 46), medio (47 - 73), alto (74 - 100) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para medir la Gestión de Recursos Humanos

Autor: Ramírez Soria, Wilian Hernán (2022)

Adaptación: Este instrumento fue adaptado para su mejor aplicación por Cruz Sanchez Soledad Karina (2022), se solicitó previa autorización de uso.

Dimensiones: Selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal.

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (20-46), medio (47-73), alto (74- 100).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor: Veloz Trejo, Betsy (2021).

Adaptación: Este instrumento fue adaptado para su mejor aplicación por Cruz Sanchez Soledad Karina (2022), se solicitó previa autorización de uso.

Dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación, disciplina laboral, y superación laboral.

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (20-46), medio (47-73), alto (74- 100).

3.4.3. Validez y confiabilidad

Para alcanzar la validez de los instrumentos contruidos, se requirió del juicio de expertos. Castillo y Pastor (2022) afirmaron que consiste en solicitar la opinión de expertos en el ámbito de estudio, para que brinden su opinión y seguida aprobación del objeto, material educativo o herramienta. Se contó con la participación de 03 (tres) expertos en gestión pública con el grado académico de maestros. Así mismo Castillo y Pastor (2022) mencionaron que la confiabilidad es la consistencia de los resultados congruentes alcanzados por los encuestados, al evaluarse en diferentes oportunidades con el mismo instrumento. Razón por la cual se trabajó con una prueba piloto, para obtener el nivel de confiabilidad, este resultado se interpreta mediante el Alfa de Cronbach. Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos en gestión de

recursos humanos, se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores administrativos de la institución, obteniendo el resultado de 0,875 indicando que la confiabilidad fue alta, mientras el cuestionario de la variable de desempeño laboral arroja un resultado de 0,901 indicando que la confiabilidad también fue alta, por lo cual los instrumentos fueron calificados como confiables y aplicables para la investigación.

3.5. Procedimientos

Fue necesario una adecuada coordinación con el hospital de Apurímac, primeramente, se solicitó la carta de presentación a la universidad, para obtener la autorización de aplicación de instrumentos y uso de nombre institucional, posteriormente se coordinó con el titular de la entidad y jefes de área para la debida aplicación de instrumentos cuantitativos, comprometiéndonos a no manipular maliciosamente la información y a hacer llegar una copia de la investigación, para que pueda servir de diagnóstico en la institución.

Para desarrollar las diferentes fases de procesamiento de la investigación se consideraron los parámetros y métodos de la universidad, mismos que se usaron desde la parte de inicio, hasta la culminación del proceso de investigación. Se empezó redactando los problemas, objetivos e hipótesis, para el establecimiento de variables y dimensiones. Se seleccionaron dos instrumentos que se adaptan para su mejor aplicación a la entidad, se citó correctamente a los autores y se solicitó su autorización para uso mediante sus correos institucionales, encontrándonos aún en espera de respuesta. Se aplicó la prueba piloto a 10 personas, al obtener resultados positivos, se pudo aplicar los instrumentos al total de la muestra. Para aplicar los instrumentos de la investigadora fue necesario presentar el tema y se dio a conocer el absoluto anonimato de los datos obtenidos. Estos resultados fueron trasladados a Excel y posteriormente a SPSS, para aplicar las herramientas estadísticas requeridas por la escuela profesional.

3.6. Método de análisis de datos

Fresno (2019) hizo de conocimiento que la estadística descriptiva permite categorizar y ordenar los indicadores de las variables cuantitativas para brindar al investigador las relaciones del fenómeno y características que no se aprecian a

primera vista. Para el debido análisis descriptivo, los resultados de los cuestionarios se digitaron a Microsoft Excel, considerando los valores de la escala de tipo Likert, una vez ordenados por dimensiones y variables, esta data se exporta a SPSS, se aplican las herramientas necesarias, siendo la principal Rho de Spearman, brindando como resultado el nivel de correlación cuantitativo, para su debido análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Principio de beneficencia: En la aplicación de los cuestionarios no se efectuó ningún tipo de discriminación, ofensa, o algún otro daño puesto que, la información se manejó de manera anónima a un segmento de trabajadores escogidos de forma imparcial.

Principio de no maleficencia: Con la investigación no se pretendió hacer daño a ninguna institución, área o persona en específico, puesto que, solo se buscó determinar el nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

Principio de autonomía: El tema de investigación ha sido elegido de manera autónoma, libre y voluntaria, esquivando a toda costa perecer en el delito de plagio y dándole el debido crédito a los autores bajo los parámetros de las normas APA 7ma edición. Al titular de la entidad se le explicó el anonimato de la institución. A cada uno de los participantes se les informó la confidencialidad de los instrumentos y se solicitó la autorización para procesamiento de datos.

Principio de justicia: La investigación procuró salvaguardar los bienes jurídicos de carácter supraindividuales; explorando la paz y la seguridad de los sujetos de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones

Niveles	Gestión de recursos humanos		Selección de personal		Gestión de capital humano		Desarrollo humano		Evaluación de personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	1	2%	6	9%	1	2%	0	0%	2	3%
Medio	24	38%	21	33%	23	36%	10	16%	24	38%
Alto	39	61%	37	58%	40	63%	54	84%	38	59%
Total	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%

Como se muestra en la tabla 1, de los 64 trabajadores encuestados, respecto a la variable gestión de recursos humanos, se observó que 39 trabajadores equivalentes al 61% representan a la mayoría de la muestra, percibiendo un nivel alto, del mismo modo 24 trabajadores equivalentes al 38% se ubicaron en el nivel medio, frente a 1 trabajador equivalente al 2% quien alcanzó un nivel bajo. Asimismo, sobre las dimensiones se pudo observar que, los mayores índices se han registrado en el nivel alto, comenzando con la dimensión desarrollo humano alcanzando el 84%, seguido de la dimensión gestión de capital humano en un 63%, proseguido de la dimensión evaluación de personal con un 59%, y culminando con la dimensión selección de personal con un 58%. Respecto al nivel medio, los resultados indicaron, que la dimensión evaluación de personal presenta los índices medios más frecuentes, llegando hasta un 38%, seguido de la dimensión gestión de capital humano con un 36%, proseguido de la dimensión selección de personal con un 33%, culminando con la dimensión desarrollo humano con un 16%. Por último, se ha podido observar que los menores índices registrados se ubican en el nivel bajo, la dimensión gestión de capital humano con un 2%, seguido de la dimensión evaluación de personal con un 3% y culminando con la dimensión selección de personal con un 9%.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral*

Niveles	Desempeño laboral		Cumplimiento de objetivos y tareas		Cooperación y trabajo en equipo		Disciplina laboral		Superación laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	7	11%	2	3%	2	3%	2	3%	2	3%
Medio	21	33%	9	14%	15	23%	13	20%	13	20%
Alto	36	56%	53	83%	47	73%	49	77%	49	77%
Total	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%

Como se muestra en la tabla 2, de los 64 trabajadores encuestados, respecto a la variable desempeño laboral, se observó que 36 trabajadores equivalente a un 56% que representa la mayor cantidad de trabajadores de la investigación, perciben un nivel alto, del mismo modo 21 trabajadores equivalente a un 33%, se encuentran ubicados en el nivel medio, frente a 7 trabajadores encuestado equivalente al 11% quien alcanzó el nivel bajo. Asimismo, sobre las dimensiones se pudo observar que, los mayores índices se registraron en el nivel alto, en la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas alcanzado un 83% seguido de las dimensiones disciplina laboral y superación laboral con un 77% respectivamente, culminando con la dimensión cooperación y trabajo en equipo. Así mismo, respecto al nivel medio, la dimensión cooperación y trabajo en equipo con un 23%, seguido de las dimensiones disciplina laboral y superación laboral con un 20% respectivamente y culminando con la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas con un 14%. Por último, respecto al nivel bajo, el inferior se encuentra ubicado entre cada una de las dimensiones contando el 2% respectivamente.

Tabla 3

Coeficiente de correlación de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	0,691**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	64	64
		Coeficiente de correlación	0,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, se observó el coeficiente de correlación entre la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral es 0,691, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

Hipótesis general

H0= No existe correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

HG= Existe correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Tabla 4

Coeficiente de correlación de la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,584**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	64	64
		Coeficiente de correlación	0,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se observó el coeficiente de correlación entre la dimensión selección de personal y desempeño laboral es 0,584, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

Hipótesis específica 1

H0= No existe correlación entre selección de personal y desempeño laboral.

HE1= Existe correlación entre selección de personal y desempeño laboral.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de la dimensión gestión de capital humano y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Gestión de capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de capital humano	Coeficiente de correlación	1.000	0,628**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	64	64
		Coeficiente de correlación	0,628**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se observó el coeficiente de correlación entre la dimensión gestión de capital humano y desempeño laboral es 0,628, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

Hipótesis específica 2

H0= No existe correlación entre gestión de capital humano y desempeño laboral.

HE2= Existe correlación entre gestión de capital humano y desempeño laboral.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Desarrollo humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo humano	Coeficiente de correlación	1.000	0,783**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	64	64
		Coeficiente de correlación	0,783**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se observó el coeficiente de correlación entre la dimensión desarrollo humano y desempeño laboral es 0,783, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

Hipótesis específica 3

H0= No existe correlación entre desarrollo humano y desempeño laboral.

H3= Existe correlación entre desarrollo humano y desempeño laboral.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de la dimensión evaluación de personal y el desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Evaluación de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personal	Coeficiente de correlación	1.000	0,538**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	64	64
		Coeficiente de correlación	0,538**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se observó el coeficiente de correlación entre la dimensión evaluación de personal y desempeño laboral es 0,538, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

Hipótesis específica 4

H0= No existe correlación entre evaluación de personal y desempeño laboral.

H4= Existe correlación entre evaluación de personal y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Por medio de la presente investigación se buscó determinar si se relacionan las variables planteadas; además que permitió brindar respuesta a las interrogantes establecidas a través de la prueba de hipótesis, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación positivo significativo, logrando de esta forma cumplir con el objetivo general y específicos. Posterior a ello, se analizaron los resultados obtenidos realizando el análisis descriptivo e inferencial, tomando como base las investigaciones previas y las teorías que conforman el marco teórico del presente estudio.

De acuerdo a los resultados procesados, estos fueron trabajados bajo un argumento analítico de enfoque cuantitativo a través del análisis inferencial, a fin de poder encontrar la correlación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, esto según el resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,691** y un p valor $0,00 < 0,05$ resultando una correlación positiva y significativa de las variables, con una significancia de 0,000 menor al 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Los resultados estadísticos obtenidos, respecto a la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo de personal y evaluación de personal, registraron que el 61% de trabajadores que conforman la unidad de análisis de la investigación y que fueron encuestados, señalaron que la gestión de recursos humanos se halla en un nivel alto; situación que demuestra que los encuestados tienen el concepto de que la aplicación de la gestión de recursos humanos resulta necesaria, debido a que se registró elevada aceptación y expectativa, lo que permite colegir que la forma en que el área de administración de personal viene aplicando los procesos a su cargo, se vienen desarrollando de forma adecuada en un hospital de Apurímac, 2021, generando confianza en los trabajadores.

Dichos resultados se fundamentan en la afirmación de diferentes autores como Alfaro (2012) quien reconoce la necesidad e importancia del área de

administración de personal dado que, las entidades enfrentan necesidades de servicios específicos y bienes, además de satisfacer las necesidades de sus trabajadores, el logro de estos esfuerzos se reflejará en la productividad, mediante la aplicación de diferentes técnicas para predecir dicha planeación. Considerando lo señalado por Medina et al. (2008) es importante que los titulares de entidades muestren interés en sus colaboradores para plantear estrategias que se alineen a los objetivos institucionales para reducir la falta de insatisfacción y lograr la satisfacción de su personal. Las entidades necesitan adoptar una filosofía de gestión que permita la participación de los miembros en la difícil tarea de buscar la mejora continua y superación, por consiguiente, alcanzaría un nivel de excelencia y satisfacción de los clientes externos (Burguete et al., 2019). Es necesario establecer nuevas condiciones para promover hábitos y actitudes que fortalezcan las habilidades blandas con las que ya cuentan los trabajadores (Lozada y Arias, 2014).

Por otro lado, diferentes autores como Alfaro (2012) reconoció la necesidad e importancia del área de administración de personal dado que, las entidades enfrentan necesidades de servicios específicos y bienes, además de satisfacer las necesidades de sus trabajadores, el logro de estos esfuerzos se reflejará en la productividad, mediante la aplicación de diferentes técnicas para predecir dicha planeación. Considerando lo señalado por Medina et al. (2008) es importante que los titulares de entidades muestren interés en sus colaboradores para plantear estrategias que se alineen a los objetivos institucionales para reducir la falta de insatisfacción y lograr la satisfacción de su personal. Las entidades necesitan adoptar una filosofía de gestión que permita la participación de los miembros en la difícil tarea de buscar la mejora continua y superación, por consiguiente, alcanzaría un nivel de excelencia y satisfacción de los clientes externos (Burguete et al., 2019). Es necesario establecer nuevas condiciones para promover hábitos y actitudes que fortalezcan las habilidades blandas con las que ya cuentan los trabajadores (Lozada y Arias, 2014).

Como se ha podido observar de los resultados obtenidos, la gestión de recursos humanos según la mayoría de encuestados presenta una frecuencia alta, lo que se ha comprobado con la frecuencia alta del desempeño laboral; debido a

que la gestión de recursos humanos presento un nivel superior puesto que, esta problemática fue abordada en diferentes estudios a nivel internacional, nacional y local.

Quiñonez (2019) desarrolló una investigación que tuvo como objeto estudiar la gestión de recursos humanos y como repercute en el desempeño laboral en una UGEL, considerando parámetros de la Ley Servir para la distribución de dimensiones e ítems, exponiendo como principales problemas en la parte introductoria la intromisión política, carencia de capacitaciones, desorganización, entre otros. Valiéndose de una la selección de un diseño no experimental. Utilizando la técnica del cuestionario a una muestra conformada por 40 trabajadores de un total de 101 poniéndose en evidencia que un 30% considera que la gestión de recursos humanos se viene desarrollando de una manera adecuada, esto frente a un 60% que considera un buen desempeño laboral de los trabajadores.

La literatura menciona que la correcta administración del talento humano, donde se proporcione las condiciones necesarias de trabajo, correcto clima organizacional, remuneraciones justas y herramientas, permite que los trabajadores estén satisfechos, comprometidos y motivados con la institución, repercutiendo en el desempeño (Chávez, 2017). Desde otra perspectiva Quiroz (2018) afirmó que un trabajador capacitado y con las condiciones laborales mínimas, antes mencionadas, presentará un nivel de desempeño alto y contará con la capacidad de proponer estrategias, normativas y alternativas que presente la institución, esta satisfacción contribuirá con el buen clima organizacional.

Otros autores, como Recarde et al. (2020) consideran que, toma de decisiones, reconocimiento, retroalimentación, autonomía, vinculación y motivación. Obteniendo como resultado que los trabajadores valoran más en un 68% la motivación intrínseca, mientras que solo en un 32% la extrínseca. Para concluir, mencionando en orden de implicancia las dimensiones de estudio sobre el desempeño encabezando la lista, la gestión de recursos humanos, remuneración y motivación. Para finalmente recomendar la aplicación de instrumentos de diagnóstico para conocer las necesidades de sus trabajadores y a partir de esto

instaurar los procesos que consideren.

Por otro lado, Ghiglione (2015) discrepó de las posiciones de los autores anteriormente mencionados, exponiendo que los trabajadores del área de administración de personal ya cuentan con el conocimiento suficiente para seguir un proceso de organización completo y táctico, por lo anterior expuesto los sistemas a elaborar permitirán demostrar el nivel de participación que tiene cada uno de los empleados y establecer objetivos personales y organizacionales. Diferentes entidades vienen alineándose al servicio civil para los trabajadores, con el objetivo de separar la función administrativa de la carrera política, basándose en el correcto procedimiento de diferentes procesos, tales son: Contratación, promociones, capacitación, evaluaciones que sean respetuosos y transparentes de los principios de igualdad de capacidad, mérito y oportunidades (Cantala, 2015).

Sin embargo, la OMS (2020) aseguró que los esfuerzos aún no son suficientes, debiendo salvaguardar la integridad de los trabajadores, evidenciando que aún no se observa la consciencia en los comportamientos laborales de los colaboradores y concerniente a la productividad, pese a los esfuerzos de los titulares de las organizaciones. Bersin (2019) afirmó que aún falta mucho por cumplir con el objetivo de aplicar innovadoras reservas de políticas y sistemas remunerativos, para contribuir con la productividad.

Álvarez (2018) afirma que los procesos que gestione el área de administración de personal deben estar orientados a los trabajadores, considerando que es el recurso más valioso con el que puede contar una organización, los procesos de selección no deben limitarse a conseguir solo un perfil profesional, sino deben buscar obtener talento humano. Anchundia (2018) señala la necesidad de identificar indicadores y normas para facilitar los procesos de selección, ofreciendo condiciones de trabajo, capacitación y actualización.

Tejada (2021) expuso que los procesos en los que no están involucrados el área de administración de personal, perjudican a los colaboradores en la calidad de desempeño, evidenciándose la carencia en varios lineamientos. El talento humano cuenta con la capacidad de adquirir aptitudes, la gestión de capital humano permite

ejercer y desarrollar capacidades, las cuales se basan en las competencias conductuales, permitiendo una mayor comprensión a ciertos saberes y cumplimiento de funciones (Merino, 2021). Aguinis y Burgi (2021) hacen de conocimiento que pese a contar con el presupuesto, diferentes organizaciones no llegan a implementar sistemas de gestión de desempeño, limitándose únicamente a la evaluación de desempeño.

Flores (2017) consideró que la satisfacción y compromiso de personal se logrará a través de una serie de actividades organizadas para desarrollar conocimientos y habilidades cognitivas en los trabajadores; permitiendo que los trabajadores respeten las normas internas, elevándose así el desempeño, el autor proponer como estrategias la evaluación 360° y 180° considerando características de la organización y sus miembros. Del mismo modo Montoya y Boyero (2016) resaltaron la obligación de las organizaciones por establecer amplias perspectivas sobre la gestión de recursos humanos para imponerse sobre la competencia y adaptarse a todos los posibles cambios; es necesario adoptar sistemas integrados para optimizar calidad de procesos.

Lamentablemente, se expuso que debido a la pandemia se han fortalecido los problemas de la gestión en recursos humanos, pese a haber adoptado planes de incentivos económicos y protección para el personal, siendo aún esporádico y débil el desarrollo de funciones en cuanto a seguridad, considerando materiales, espacios, herramientas, entre otros, también se evidencia el incremento de reclamos relacionados con acuerdos salariales y laborales, repercutiendo en la insatisfacción (OPS, 2020).

El resultado obtenido coincide con Armijos et al. (2019) quienes aplicaron el instrumento de fichas, siendo su objeto de estudios empresas en el territorio de Cuba. Desarrollando en el marco teórico que ya desde hace bastante tiempo los trabajadores del área de administración de personal, ya no solo se limitan a seleccionar, contratar e inducir a los trabajadores, sino también son responsables de la gestión del talento humano, procesos disciplinarios, gestión de emociones, remuneraciones, desarrollo de personal, entre otros. Para concluir que el radio de

acción de la administración de recursos humanos a medida que pasa el tiempo irá aumentando, contribuyendo con la responsabilidad ética y social, además de la productividad. Para finalmente recomendar la urgencia de estructurar lineamientos reguladores para fortalecer procesos y afrontar nuevos retos.

Espinosa y Expósito (2019) afirman que el desempeño de los profesionales en una institución representa una pieza clave a tomar en cuenta al evaluar la calidad brindada, siendo necesario indagar en las diferentes áreas. Rodríguez (2017) afirma que la evaluación de personal es indispensable de la interacción de una entidad, permitiendo arrojar resultados cuantitativos para adoptar estrategias necesarias para afianzar las relaciones y mejorar la productividad. Por ende, una interacción de elección de personal correspondería ser el método superior para ubicar a talento humano de calidad en una entidad, reconociendo sus requerimientos y comparándolas con diferentes organizaciones, que se amolden a la organización. Pese a ello, los procesos de evaluación de personal siguen mostrando deficiencia, siendo el principal motivo la poca capacitación al personal encargado (Yucra, 2018).

VI. CONCLUSIONES

Tras haber seguido y cumplido correctamente el proceso planteado en la metodología que enmarca los parámetros en la presente investigación, se consiguió concluir a través de los resultados alcanzados, lo siguiente:

1. Las variables gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, presentan una correlación positiva, a través de este resultado se confirma la hipótesis general propuesta. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 0,691$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman.
2. Respecto a la dimensión selección de personal y desempeño laboral, se ha comprobado una correlación positiva, a través de este resultado se confirma la hipótesis primera específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 584$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman.
3. En cuanto a la dimensión gestión de capital humano y desempeño laboral, se ha comprobado una relación positiva y moderada, a través de este resultado se confirma la segunda hipótesis específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 628$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman.
4. En atención a la dimensión desarrollo humano y desempeño laboral, se ha comprobado una correlación positiva, a través de este resultado se confirma la hipótesis tercera específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 783$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman.
5. Acerca de la dimensión evaluación de personal y desempeño laboral, se ha comprobado una correlación positiva y alta, a través de este resultado se confirma la cuarta hipótesis específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 538$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los titulares de entidades públicas, tener un mayor énfasis en actividades vinculadas a la identificación de personal clave, reclutamiento, desarrollo y evaluación de todo el personal, mismas que deben estar ligadas al desempeño laboral, preparación, responsabilidad y condiciones de trabajo; todo en mejora de la productividad, calidad de atención, satisfacción de usuarios e imagen institucional.
2. A los jefes del área de personal y similares, elaborar un diagnóstico minucioso y seleccionar estrategias de gestión, a través de capacitaciones, talleres, dinámicas, entre otros, estimulando así, la aspiración de superación de los trabajadores. Del mismo modo, mejorar la coordinación y comunicación con las demás áreas del hospital, con el fin de alinear los objetivos organizacionales con cada uno de ellos.
3. A los jefes de áreas, comprometerse con la alineación a la Ley Servir; buscando la reflexión de todos los trabajadores a su cargo.
4. A los servidores y funcionarios públicos, reflexionar y valorar cada uno de los esfuerzos que realiza el área de personal, participar de forma activa en la serie de estrategias que esta área vaya a aplicar en la institución, a fin de lograr la misión institucional.
5. A los investigadores interesados en la problemática, desarrollar el tema desde diferentes perspectivas, siendo una de estas el aspecto humanístico, con el fin de distinguir a los trabajadores no solo como indicadores de desempeño, sino como talento humano.

REFERENCIAS

- Achirana, R., & Paniura, A. (2018). *Influencia de la estandarización de los perfiles de puesto en el proceso de selección de personal en la empresa consorcio KM SAC, Arequipa, 2017-2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe=1&isAllowed=y>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240.
- Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372.
- Almohtaseb, A., Shaheen, H., Alomari, K., & Yousef, M. (2020). Impact of talent management on organizational performance: The moderating role of an effective performance management system. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 11-24.
- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización humana de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM* 35 (35), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Indacochea, Á., Yoza, N. & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.
- Anchundia, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial. *Dissertations & Theses A&I*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Andrade, C. (2018). *Estado del arte de los modelos de gestión del talento humano y algunos casos de Colombia en el periodo de 2000 a 2015*. 1–43. Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Alquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado* 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Biedma, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1), 1-17.
- Bonomi, A., Costumato, L., & Marchese, B. (2019). Performance budgeting in context: an analysis of Italian central administrations. *Administrative Sciences*, 9(4), 79.
- Calles, M., Martínez, J., & Sánchez, A. (2019). The organizational culture and performance of the Public Higher Education Institutions of Mexico. *Atenas*, 4(48), 64-78.
- Cardozo, S., & Kwan, C. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Revista Población y Desarrollo*, 106 - 129. <http://scielo.iics.una.py/-054x-pdfce25-49-106.pdf>
- Chávez, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*.
- Chevez, J. (2020). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019*.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relation between Job Satisfaction, Work Stress and its results Results of workers of our Institution of Charity of the Province of Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 63, 178–186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Chiavenato I. (2018) *Gestión del talento humano*. Cuarta edición: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.

- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020.*
- Cunya, C (2020). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores* *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores.*
<https://repositorio.ucv.e12692/85404/>
- Espinosa, A., & Expósito, M. (2019). Desempeño profesional de enfermería en publicaciones colombianas. *Revista Cubana de enfermería*, 35(3).
- Espinoza, S. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19.*
- Fizsbein, A. (2016). Job training in Latin America. The Dialogue.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial De San Martín, 2016.*
- Foncubierta, M. & Sánchez, J. (2019). Towards happiness in workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears». 9 (18). *Scielo.*
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-
- Gallud, E. (2015). *Manual práctico para escribir una tesis.* España: Editorial Verbum.
- Gámez, A., Marisy, M., & Ramírez, Y. (2019). *Cultura económica y formación de los recursos humanos para el desarrollo en la universidad cubana. Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 42-53.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714
- Lopes, P., & Silva, F. (2019). Analysis of the relationship between the observable characteristics of high-level public managers and the organizational performance of european public companies. *Universidad Nacional de La Plata.*
10.24215/26185474e007

- López, E., García, F., & García, S. (2019). Analysing the relationship between diversification strategy and firm performance: the role of the economic cycle. *Cuadernos de Gestión*, 19(2), 15-31. doi:10.5295/cdg.170738el
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. In *Liderazgo* (Sexta edición). Cengage Learning Editores SA de CV. https://www.academia.edu/y_desarrollo_Liderazgo_Cuarta_edición
- Macedo, J. (2020). *Relación entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS SAC*.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, A., & Guzmán, M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
- Monjaras, A., Bazán, A., Pacheco-Martínez, Z., & Rivera, J. (2019). Diseños de Investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias 48 de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones, Argentina.
- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. 5ta. Ediciones de la U.
- OMS (11 de marzo de 2020). *Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19*. <https://www.who.int/icovid-19/11-march-2020>

- OPS (03 de junio de 2020). *Analizan los desafíos en recursos humanos en salud en el contexto de la pandemia*. <https://www.paho.o-pandemia>
- Orihuela, E. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19*. Centro de Salud Puente Chao, 2020.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. art37.pdf (conicyt.cl)
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí. Quito: *Revista ECA Sinergia*. <https://revistas.utm.edu.ec/index./1832>
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relationship with job satisfaction or with the perception of human capital. *Revista Lasallista De Investigación. República*, 1 (1)
- Portocarrero, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote–2020*.
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre–2018*.
- Quiroz, P. (2018). *Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017*. Universidad César Vallejo, Moyobamba, Perú.
- Ramos, I. (2021). *Liderazgo y clima laboral en trabajadores de apoyo al diagnóstico del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Apurímac 2020*.
- Recalde, A, Díaz, V., & Rosado, M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Resiness, R. (1999). *¿Qué es la autoestima?*

- Rivera, A., Rincón, E., & Flórez, S. (2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. (10.a ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, V. (2007). *Administración moderna de personal*. International Thomson Editores, S.A.
- Rodríguez, C. (2017). *Técnicas de selección de personal más eficientes para el área administrativa*. <https://acortar.link/2ZCs6U>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21, 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20u>
- Rodríguez, M., & Cabrera, I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.
- Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús–Lima, enero 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Rubio, E. (2007). *Reglas de oro de un buen clima laboral*.
- Salazar, B. (2019). *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina comercial Comas-2018*.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/b/10644/7204/1/T3104-MD>
- Valles, G. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente SA, Tarapoto–2020*.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Organizational Culture and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance in Librarians. *Investigación bibliotecológica*, 33(79),149-176.

- Vásquez, R., & Tiburcio, G. (2019). *Incidencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de la Librería Lendoiro, Santiago de los Caballeros, República Dominicana, periodo 2019-2020.*
- Villacorta, H. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle//gavino_aa.pdf?equence=1
- Villar Cortez, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relevancia con el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017.*
- Whitter, B. (2019). *Employee experience: develop a happy, productive and supported workforce for exceptional individual and business performance.* Kogan Page Publishers.
- Yucra, P. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Apurímac-2018.*
- Zafar, A., Memon, A., & Khan, M. (2018). Implication of HR components on Employee Performance: A comparative analysis of Public & Private Sector employees. *Pakistan Administrative Review*, 2(2), 223-232. ISSN: 2521- 0203.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Gestión de recursos humanos				
PG. ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?	OG. Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	HG. Existe una relación positiva y alta entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Selección de personal	Reclutamiento de personal	1-2	ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100
				Selección de personal	3-5		
			gestión de capital humano	Compensación	2-7		
				Beneficios sociales	8		
				Clima organizacional	9-10		
			Desarrollo humano:	Desarrollo	11-12		
				Capacitación	13		
				Habilidades	14-15		
			Evaluación de personal	Supervisión	16-17		
Monitoreo	18						
Acompañamiento	19-20						
Variable 2: Desempeño laboral							
P2. ¿Cuál es la relación entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?	O2. Determinar la relación entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	H2. Existe una relación positiva y alta entre gestión de capital humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar tareas	1-2	ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1	Bajo 20-46 Medio 47-73 Alto 74-100
				Alcanzar metas trazadas	3-4		
				Lograr la misión	5		
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras	6-7		
Emprendimiento de proyectos en la entidad.	8-9						
P3. ¿Cuál es la relación entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?	O3. Determinar la relación entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	H3. Existe una relación positiva y alta entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.					

P4. ¿Cuál es la relación entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021?	O4. Determinar la relación entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	H4. Existe una relación positiva y alta entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.	Disciplina laboral	Cumplimiento de horario.	11-12		
				Alcanzar fines trazado	13-15		
			Superación laboral	Formación	16		
				Realización	17-18		
	Relaciones personales	19-20					
Diseño de investigación:		Técnicas e instrumentos:	Población y Muestra:		Método de análisis de datos		
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental		Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios	Población: 70 trabajadores Muestra: 64		Descriptiva: <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia Inferencial: <ul style="list-style-type: none"> • Rho de Spearman 		

2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Monteslier (2018) asegura que, la gestión de recursos humanos es la serie de actividades de la que se valen los directivos, gerentes, jefes de áreas, entre otros para innovar todas aquellas funciones administrativas relacionadas a los recursos humanos.	Se estableció la percepción integral de la gestión de recursos humanos. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones: Selección de personal, gestión de capital humano, desarrollo humano y evaluación de personal, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.	Selección de personal	Reclutamiento de personal
				Selección de personal
			Gestión de capital humano	Compensación
				Beneficios sociales
				Clima organizacional
			Desarrollo humano	Desarrollo
				Capacitación
				Habilidades
			Evaluación de personal	Supervisión
				Monitoreo
Acompañamiento				
Variable 2: Desempeño laboral	Santamaría (2020) define el desempeño laboral como la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo, además de ser la evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona.	Se estableció la percepción integral del desempeño laboral. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación laboral, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar tareas
				Alcanzar metas trazadas
				Lograr la misión
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras
				Emprendimiento de proyectos en la entidad.
			Disciplina Laboral	Cumplimiento de horario.
				Alcanzar fines trazado
			Superación Laboral	Formación
				Realización
				Relaciones personales

3. INSTRUMENTOS

I. Introducción:

Muy buenos días, en la presente ocasión es propicio para expresar mis más cordiales saludos, luego hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital en Abancay, 2021".

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la variable gestión de recursos humanos. Este instrumento es privado y la información a obtenerse es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente honesto, objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

La equivalencia de las respuestas es la siguiente:

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

Marque si autoriza el manejo de datos	Sí	No
---------------------------------------	----	----

N°	Dimensiones/items	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Selección de personal						
1	El flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal es óptimo.					
2	La entidad tiene una política para cubrir sus vacantes, en la que dan prioridad a los colaboradores de la organización por encima de los candidatos externos.					
3	El proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad.					
4	Se cumple adecuadamente con los plazos de selección de personal.					
5	Considera que se aplican aspectos éticos en los procesos de selección.					
Dimensión: Gestión de capital humano						
6	Considero que una gama de beneficios diferentes a los que recibo actualmente podrían mejorar mi calidad de vida laboral.					
7	La entidad realiza compensaciones económicas por nuestros logros laborales.					
8	La pensión que percibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.					
9	Considero que la entidad es un buen lugar para trabajar.					
10	Me siento acogido por mis compañeros de área					

Dimensión: Desarrollo humano						
11	Existen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la entidad.					
12	Considero que estoy desarrollando todas mis capacidades y habilidades en el puesto en el que me encuentro actualmente.					
13	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar mi carrera laboral.					
14	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar habilidades blandas.					
15	La entidad debería realizar cada cierto tiempo rotación de personal, para conocer el funcionamiento de las diversas áreas.					
Dimensión: Evaluación de personal						
16	En la organización se realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo					
17	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.					
18	En la organización realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.					
19	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
20	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.					

Gracias

I. Introducción:

Muy buenos días, en la presente ocasión es propicio para expresar mis más cordiales saludos, luego hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Abancay, 2021".

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la variable desempeño laboral. Este instrumento es privado y la información a obtenerse es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente honesto, objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

La equivalencia de las respuestas es la siguiente:

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

Marque si autoriza el manejo de datos	Sí	No
---------------------------------------	----	----

N°	Dimensiones/items	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Cumplimiento de objetivos y tareas						
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.					
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.					
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas					
4	Asume y practica los valores dados en la organización para lograr la misión.					
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.					
Dimensión: Cooperación y trabajo en equipo						
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.					
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.					
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la organización.					
9	Apoya en la ejecución de proyectos nuevos.					
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la entidad en la ejecución de los proyectos.					
Dimensión: Disciplina laboral						

11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
12	Maneja adecuadamente su información y tiempo.					
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.					
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.					
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.					
Dimensión: Superación laboral						
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.					
17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.					
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.					
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, etc.					
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.					

Gracias

4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal es óptimo.	X		X		X		
2	La entidad tiene una política para cubrir sus vacantes, en la que dan prioridad a los colaboradores de la organización por encima de los candidatos externos.	X		X		X		
3	El proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad.	X		X		X		
4	Se cumple adecuadamente con los plazos de selección de personal.	X		X		X		
5	Considero que se aplican aspectos éticos en los procesos de selección.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Gestión de capital humano	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que una gama de beneficios diferentes a los que recibo actualmente podrían mejorar mi calidad de vida laboral.	X		X		X		
7	La entidad realiza compensaciones económicas por nuestros logros laborales.	X		X		X		
8	La pensión que percibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.	X		X		X		
9	Considero que la entidad es un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
10	Me siento acogido por mis compañeros de área.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la entidad.	X		X		X		
12	Considero que estoy desarrollando todas mis capacidades y habilidades en el puesto en el que me encuentro actualmente.	X		X		X		
13	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar mi carrera laboral.	X		X		X		
14	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar habilidades blandas.	X		X		X		
15	La entidad debería realizar cada cierto tiempo rotación de personal, para conocer el funcionamiento de las diversas áreas.	X		X		X		

Nº	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personal	Si	No	Si	No	Si	No
16	En la organización se realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
17	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	X		X		X	
18	En la organización realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
19	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X	
20	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ARAQZ VALVERDE TAJA FERNANDA DNI: 31039021

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

ABANCAY de 10 del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal es óptimo.	X		X		X		
2	La entidad tiene una política para cubrir sus vacantes, en la que dan prioridad a los colaboradores de la organización por encima de los candidatos externos.	X		X		X		
3	El proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad.	X		X		X		
4	Se cumple adecuadamente con los plazos de selección de personal.	X		X		X		
5	Considero que se aplican aspectos éticos en los procesos de selección.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Gestión de capital humano	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que una gama de beneficios diferentes a los que recibo actualmente podrían mejorar mi calidad de vida laboral.	X		X		X		
7	La entidad realiza compensaciones económicas por nuestros logros laborales.	X		X		X		
8	La pensión que percibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.	X		X		X		
9	Considero que la entidad es un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
10	Me siento acogido por mis compañeros de área.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la entidad.	X		X		X		
12	Considero que estoy desarrollando todas mis capacidades y habilidades en el puesto en el que me encuentro actualmente.	X		X		X		
13	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar mi carrera laboral.	X		X		X		
14	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar habilidades blandas.	X		X		X		
15	La entidad debería realizar cada cierto tiempo rotación de personal, para conocer el funcionamiento de las diversas áreas.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personal	Si	No	Si	No	Si	No	

16	En la organización se realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
17	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	X		X		X	
18	En la organización realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
19	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X	
20	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SORCIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: RICARDO ACHULLI PEDRO LAUREANO DNI: 09145846

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

DOMICAY 11 de 05 del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal es óptimo.	X		X		X		
2	La entidad tiene una política para cubrir sus vacantes, en la que dan prioridad a los colaboradores de la organización por encima de los candidatos externos.	X		X		X		
3	El proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad.	X		X		X		
4	Se cumple adecuadamente con los plazos de selección de personal.	X		X		X		
5	Considero que se aplican aspectos éticos en los procesos de selección.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Gestión de capital humano	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que una gama de beneficios diferentes a los que recibo actualmente podrían mejorar mi calidad de vida laboral.	X		X		X		
7	La entidad realiza compensaciones económicas por nuestros logros laborales.	X		X		X		
8	La pensión que percibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.	X		X		X		
9	Considero que la entidad es un buen lugar para trabajar.	X		X		X		
10	Me siento acogido por mis compañeros de área.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la entidad.	X		X		X		
12	Considero que estoy desarrollando todas mis capacidades y habilidades en el puesto en el que me encuentro actualmente.	X		X		X		
13	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar mi carrera laboral.	X		X		X		
14	Tengo disponibilidad de asistir a capacitaciones que me ayuden a desarrollar habilidades blandas.	X		X		X		
15	La entidad debería realizar cada cierto tiempo rotación de personal, para conocer el funcionamiento de las diversas áreas.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Evaluación de personal	Si	No	Si	No	Si	No	

16	En la organización se realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
17	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	X		X		X	
18	En la organización realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo.	X		X		X	
19	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X	
20	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: M. OLERO ECHEGARAY WILBERT ALFONSO DNI: 31006424

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

Ashacunap 10 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la organización para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la organización.	X		X		X		
9	Apoya en la ejecución de proyectos nuevos.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la entidad en la ejecución de los proyectos.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X		

17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	X		X		X	
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	X		X		X	
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, etc.	X		X		X	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ARAOZ VALVERDE TALIA FERNANDA..... DNI: 31039021.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.....

ABAUCA... de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1							
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la organización para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la organización.	X		X		X		
9	Apoya en la ejecución de proyectos nuevos.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la entidad en la ejecución de los proyectos.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X		

17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	X		X		X	
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	X		X		X	
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, etc.	X		X		X	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	X		X		X	

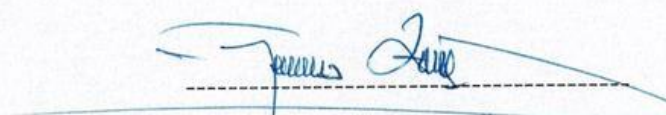
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: REKRA ACHULLI PEDRO LAUREANO DNI: 09445846

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

ADAMCA 4.11. de 05. del 20.22



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas	X		X		X		
4	Asume y practica los valores dados en la organización para lograr la misión.	X		X		X		
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas	X		X		X		
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.	X		X		X		
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la organización.	X		X		X		
9	Apoya en la ejecución de proyectos nuevos.	X		X		X		
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la entidad en la ejecución de los proyectos.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	X		X		X		
12	Maneja adecuadamente su información y tiempo.	X		X		X		
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	X		X		X		
14	Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	X		X		X		
15	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	X		X		X		

17	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos.	X		X		X	
18	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.	X		X		X	
19	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, etc.	X		X		X	
20	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores.	X		X		X	

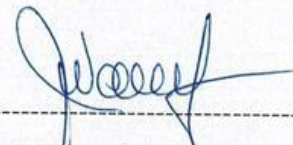
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MOLERO ECHEGARAY WILBERT ALFONSO DNI: 31006727

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

SHANCOY 10 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

5. Prueba de normalidad.

Kolmogorov-Smirnova			
Variables	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.284	64	0.037
Desempeño laboral	0.486	64	0.048

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla, se muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov a razón, del tamaño de la muestra $gl = 64$, para efectos de demostrar si los datos de las variables conservan una proporción normal o anormal. Hallando que, si el nivel de significancia no se halla por debajo de 0.05 la distribución es anormal, en el presente caso, las variables no tienen una distribución normal, consecuentemente, para medir la correlación es necesario el coeficiente Rho de Spearman.