



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del recurso humano y desempeño laboral de trabajadores
de la unidad de seguros de un hospital en Barranca, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Napuri Alba, Eilen Vanesa (orcid.org/0000-0001-9604-4013)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres quiénes me apoyaron en todo momento a cumplir con mis objetivos profesionales y lograr la meta trazada.

AGRADECIMIENTO

A Dios por mantenerme con salud y vida, a mis compañeros que colaboraron en el desarrollo de esta tesis. A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de alcanzar el grado de Maestra contribuyendo a nuestra superación personal. Al Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto, asesor de tesis por guiarnos durante el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, criterios, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de análisis de la información.	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.	36
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Gestión de recursos humanos y Desempeño labora	18
Tabla 2	Gestión de recursos humanos y Capacitación	19
Tabla 3	Gestión del recurso humano y la eficacia	20
Tabla 4	Gestión del recurso humano y la remuneración.	21
Tabla 5	Spearman Gestión recurso humano y el desempeño laboral	22
Tabla 6	Prueba de Rho de Spearman de la variable Gestión de recursos humanos y sus dimensiones con la variable Desempeño laboral.	23

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Diseño correlacional	14
----------	----------------------	----

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del recurso humano y desempeño laboral de trabajadores de la unidad de seguros de un hospital en Barranca, 2022. El método empleado fue hipotético-deductivo, el nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 80 trabajadores de neonatología en un Hospital de Barranca, 2022, la muestra fue tipo aleatorio simple, aplicando los instrumentos del cuestionario y la técnica de la encuesta. ambos con escala de Likert con los siguientes resultados: el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.130 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que la Gestión del recurso humano y desempeño laboral de trabajadores de la unidad de seguros de un hospital en Barranca, 2022.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, desempeño laboral, eficacia

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between Human Resource Management and job performance of workers in the insurance unit of a hospital in Barranca, 2022. The method used was hypothetical-deductive, the descriptive correlational level, design not experimental, quantitative approach. The population consisted of 80 neonatology workers in a Barranca Hospital, 2022, the sample was simple random type, applying the instruments of the questionnaire and the survey technique. both with a Likert scale with the following results: The Spearman's Rho correlation coefficient of 0.130 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the very low level of correlation and the level of bilateral significance is $p=0.000<0.05$, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; it is concluded that the management of human resources and work performance of workers of the insurance unit of a hospital in Barranca, 2022.

Keywords: human resource management, work performance, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

La nación colombiana atraviesa en la actualidad una emergencia en el área de bienestar (Redondo et al., 2019) que ha desencadenado, entre numerosas cosas, temblores laborales y monetarios entre los expertos en bienestar. Varias asociaciones del área han denunciado, por ejemplo, que además de cobrar con meses de retraso, los ritmos de pago de los elementos que los contratan, ya sean IPS o EPS, se establecen de manera aleatoria. De hecho, desde hace mucho tiempo, estas tarifas no se actualizan, lo que entra en conflicto con la satisfacción personal y la fuerza de compra de los expertos, que aportan un normal de 10 años para llegar a un determinado grado de reivindicación. Igualmente a nivel mundial, se han creado procedimientos para diseccionar la administración del personal clínico, considerando que en general la capacidad humana en el área de bienestar presenta puntos de vista para ser llevados al siguiente nivel. Los temas del área van desde el examen de las necesidades regionales de expertos para atender las condiciones médicas de la población hasta el control y la regularización de los cargos, para establecer gastos e impulsos que aseguren la disposición satisfactoria de las administraciones de bienestar y evitar el movimiento monstruoso de expertos.

Según la (OMS, 2019) es la disposición de personas de diversas denominaciones y ocupaciones que están preparadas e intentan trabajar en la salud de la población. Bajo esta idea, y en el sistema de lo que se ha buscado en todo el mundo a partir de 2015 con la Agenda 2030 para un giro razonable, se ha percibido que son la parte crucial para garantizar una consideración de calidad a la población. Esto requiere un mayor interés en la inscripción, contratación, mejora, preparación y mantenimiento del personal de bienestar en las naciones emergentes, estableciendo como indicador el espesor y la difusión de la facultad de bienestar. A nivel local en el Perú existe una necesidad imperiosa de reforzar la administración y el avance de los RRHH para el bienestar, el arreglo de las colusiones con el área escolar para controlar la preparación en el campo del bienestar para responder a las necesidades de la población de manera coordinada, ininterrumpida, idónea,

disponible y de calidad, esto se ha visto reflejado en diferentes exámenes que se han realizado últimamente de manera normal de 5 a 8 años en el área del bienestar.

Según la (OMS, 2013) se ha constatado que las empresas de los países agrícolas, donde sólo el 10% tiene ventajas médicas relacionadas con la palabra, contrastan con los países industrializados, que tienen beneficios en cuanto al bienestar relacionado con la palabra, que suponen entre el 40% y el 60%. Por lo tanto, sugieren que cuando los jefes manifiestan diferentes circunstancias, por ejemplo, el estrés, deben ser atendidos de manera ideal y precisa, de esta manera mantener lejos de las repercusiones en su presentación.

El personal de la unidad del SIS del hospital tiene diversos problemas, como es el desempeño de sus funciones correctamente, falta de coordinación, trabajo en equipo, equidad de trabajo en las diferentes áreas, se encuentra un personal desmotivado, todo ello debido a no tener claro las funciones a realizar, la falta de delegación, comunicación, dirección a causa sobre carga de trabajo, no hay un buen liderazgo, falta de capacitaciones y de motivación. Se ha podido observar una serie de errores al auditar el trabajo, un ejemplo es en la ficha de los pacientes sis muchas deficiencias en su realización, la oficina de seguros tiene a su personal administrativo distribuido en diferentes áreas como lo es emergencia común, emergencia covid, consultorio externo, digitadores, enfermeros administrativos que se encargan de las referencias y auditoria. La oficina de seguros al tener personal en diferentes áreas debe estar en plena coordinación con sus trabajadores, al mismo tiempo con sus superiores. El problema general ¿Cuál es la relación entre la GR y el DL de los trabajadores en el SIS de un hospital 2022?

En los específicos ¿Cómo se relaciona la GR y capacitación del personal de la unidad de seguros de un hospital 2022? ¿Cómo se relaciona la GR y la eficacia del SIS de un hospital 2022? ¿Cómo se relaciona la GR y la remuneración del personal de la unidad de seguros de un hospital 2022?

El trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista teórico Caicho (2021) por aportes de conocimientos esenciales para mejorar la gestión de recursos humanos el cual permitirá mejorar el desempeño laboral, los resultados servirán

como base para conocer cómo se viene llevando a cabo el manejo del personal del hospital el cual permitirá tener un personal más calificado que tendrá un mejor desempeño dentro de la institución más comprometido con su trabajo, desde el punto de vista práctico permitirá brindar alternativas de solución al problema que tiene el hospital; aportando a la sociedad ya que se contara con un personal más comprometido con su trabajo brindando un mejor servicio a los ciudadanos que acudan al hospital, desde el punto metodológico podría ser utilizado y ser mejorado por otros investigadores que decidan aportar su conocimiento en cómo mejorar el área de personal y e inferir el rendimiento de los trabajadores en las instituciones de salud, de la parte práctica permitirá mejorar el manejo del personal el cual busca mejorar el desempeño laboral, donde el personal se sienta más a gusto y unificado con un mismo objetivo el cual es servir a la sociedad.

Por lo cual el objetivo a determinar la relación entre la GR y el DL de la unidad de seguros de un hospital 2022. En los específicos es describir la relación de la GR y capacitación del personal de la unidad de seguros de un hospital 2022, identificar la relación de la GR y la eficacia del personal de la unidad de seguros de un hospital 2022, analizar la relación de la GR y la remuneración del personal de la unidad de seguros de un hospital 2022. Así también la hipótesis se da la asociación entre la GR y el DL de los colaboradores de la unidad de seguros de un hospital 2022. En los específicos es se da la asociación de la GR y capacitación de los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022, se da la asocian de la GR y la eficacia en los colaboradores de la unidad de seguros de un hospital 2022, se da la asociación de la GR y la remuneración de los colaboradores de la unidad de seguros de un hospital 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los estudios internacionales se encontraron investigaciones como la de Muñoz (2019) menciona que los resultados de la investigación señalan que los líderes o jefes de servicio del Hospital Clínico de la Universidad de Chile son percibidos por sus colaboradores como personas capaces de ganarse su admiración, confianza y respeto, generando un sentido de pertenencia a la institución, altos niveles de identidad en el grupo y desarrollando una visión de futuro institucional e individual. Existe una alta orientación al liderazgo transformacional, que es considerado parte de las llamadas teorías del liderazgo organizacional emergente, y su importancia descansa en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones. Asimismo, Saavedra (2021) una vez conociendo los resultados obtenidos que existe una relación entre estas dos variables donde se obtuvo un p-valor de 0.000; el cual según la hipótesis estadística indica que si el p-valor $< 0,05$ se establecía una relación estadísticamente significativa. Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la relación con el Desempeño Laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. También Chuchuca y Mora (2020) menciona después de analizar los resultados demuestra que existen relación ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que es $< 0,05\%$ por ende existe relación entre el estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020, concluyendo que se asocian de una buena forma, ya que los funcionarios no muestran un bajo rendimiento laboral ya que no presenta un alto estrés laboral el cual contribuye en su rendimiento. Así mismo Morales (2020) Después del procesamiento de datos, los resultados indicaron la existencia de una correlación positiva alta entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile del distrito de Jesús María con una estadística $Rho = ,827$. Además, se presentó un valor de significancia $p = 0,00$ el cual es menor que $p = 0,50$, por ello se rechazó la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis de investigación. También Mamonte (2020) los resultados correlacionales referenciados muestran que la habilidad humana de los directivos

está fundamentalmente conectada con las capacidades de trabajo del cuerpo docente del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, territorio de Los Ríos, Ecuador ($\rho=.420^{**}$ y $P=.006$), así mismo se observó que la variable habilidad humana de los directivos está totalmente asociado con los componentes de colaboración, naturaleza del trabajo, responsabilidad, correspondencia e impulso de la variable habilidades de trabajo. Se infiere que la variable capacidad humana de los directivos se relaciona esencialmente con las capacidades laborales del personal docente del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, región de Los Ríos, Ecuador.

Respecto a los estudios nacionales Quispe (2020) menciona que los resultado muestran que se tiene asociación media 0,625 y un valor de 0.000 por el que se permite deducir que el manejo del personal se asocia de manera significativa con las competencias que tiene el colaborador en el área de cuidados intensivos del San Bartolomé, 2019, demostrando la valides de la hipótesis. Asimismo Saravia (2018) presume que tiene asociación los dos factores ya que está por debajo del 5% del nivel de importancia, se obtuvo un coeficiente de conexión de Rho de Spearman = 0.842^{**} , lo que se descifra como alta conexión segura entre los factores, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); de esta manera, se descarta la especulación inválida. También Rojas (2018) los resultados revelan que existe una enorme relación, indicada por $p=0.000$, entre los factores capacidad humana de los ejecutivos y la ejecución de la ocupación del personal de PSSCJ, existe una relación genuinamente, según $p=0.007$, entre la capacidad humana de la junta y la naturaleza de la ejecución de la ocupación de los trabajadores de PSSCJ; por último. Así mismo Arias (2020) hace notar que respecto al final fue factible decidir cómo es la asociación de la habilidad humana y la ejecución laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, como lo muestra la estimación de conexión de Pearson es de 0,598 (positiva moderada), hay relación de la habilidad humana el tablero y la ejecución laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, es enorme en un grado de 95% de confiabilidad. Por consiguiente, para Soto (2019) los resultados obtenidos a través de la evaluación mostraron una conexión positiva moderada Rho Spearman ($r =0,508$) rtancia obtuvo una $\text{Sig}=0,000$ ($\text{Sig}<0,05$), lo que demuestra que se tiene asociación.

Con respecto a las bases teóricas en cuanto a la variable GR, según Chiavenato (2018) habla que la función de dirigir al personal es del gerente de recursos humanos y las funciones operativas se encarga de la contratación una outsourcing. El personal de la organización forma parte fundamental dentro de la organización es por lo que en la actualidad se le considera como una ventaja competitiva si se cuenta con el personal idónea dentro la empresa. Para Galicia (2019) busca la participan coordinada de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos, lo que buscan es la integración de todos los niveles, requiriendo una gestión eficaz. Para que se cumpla se debe tener ciertas funciones, como son reclutamiento, selección, la contratación de personal, inducción, capacitación del personal, brindarle seguridad laboral y relación laborales. Así mismo Mansour (2015) que es el encargo de dirección a los colaboradores que conformar la empresa, ya ellos son el pilar de la organización, es por ello se debe contar con el personal más competente que cumplan con las expectativas del puesto, y se enfoque en alcanzar los objetivos que persigue la empresa.

La primera dimensión es el reclutamiento, según Dessler y Varela (2018) es esencial para la atracción de nuevos candidatos que vengan aportar nuevas ideas y suplir una plaza que se encuentre vacante. Así también Chiavenato (2020) menciona que es esencial que se un cierto tiempo se capte personal nuevo que vengan a proponer nuevas ideas de trabajo, es entonces donde se emplea el reclutamiento interno, reclutamiento externo, se emplea también reclutamiento virtual promocionando por los distintos medios, y el reclutamiento virtual para que asuma nuevos retos. Por lo consiguiente para Crisóstomo (2018) nos dice es una medida que se emplea para llenar un vacío que puede dejar una persona entonces donde se recurre a captar posibles candidatos para ocupar ese puesto.

Como indicador Según Dessler y Varela (2018) nos menciona que el reclutamiento interno es cuando un puesto queda libre y se le da la opción al trabajador de poder asumir ese nuevo reto en su carrera con un incremento de mayores beneficios. Así también Avalos y Malca (2020) es cuando un colaborador demuestra que tienen las cualidades para asumir mayor responsabilidad ya que viene demostrando que tienen la capacidad de responder si es que se le propone.

Así mismo Dessler y Varela (2018) menciona que el reclutamiento externo se emplea este método cuando hay un cupo libre dentro de una institución y el personal que labora no tienen la capacidad de ocuparlo es entonces donde se lanza la convocatoria para captar esa persona idónea. Según Chiavenato (2018) las empresas suelen recurrir a sus archivos de candidatos que postularon anteriormente y se adecuaba a lo que se solicitaba, pero por poco no fueron aceptados, es entonces ellos son llamados para saber si están disponibles. Así también Ávila del valle (2018) menciona que el reclutamiento virtual se utiliza las distintas plataformas digitales para atraer nuevos trabajadores, aparte que ahora todo está digitalizado es la plataforma que tiene mayor alcance para dar conocer que se está buscando talentos. Así mismo Dessler y Varela (2018) es una de las formas más usuales por las empresas ya que candidatos están constantemente buscando trabajo por las páginas de trabajo y colocando su currículum los candidatos. Por lo consiguiente para Martha (2018) Define la sección en elegir al candidato que cumple con los requisitos que se estuvo buscando para suplir esa vacío que dejó el anterior trabajador, el cual tuvo que pasar con anterioridad por un examen psicológico, de conocimiento para saber si su lo que estaba en su cv era cierto, y por último la entrevista de selección con su jefe que estará a cargo de él.

La segunda dimensión selección para Dessler, y Varela (2018) menciona como que se lleva a cabo para suplir distintas plazas que estén vacantes dentro de la organización, y se puede seguir con las operaciones con normalidad. Según Chiavenato (2020) es el transcurso por el cual se tienen que pasar para contar con la persona idea dentro de las organizaciones, donde se analizara todas sus cualidades que posea y si esas adaptan al puesto que está libre. Por otro lado, Pinedo y Zaquinauda (2020) realizarán un cierto margen de pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento y entrevista de selección donde se podrá sacar conjeturas de cómo es su personalidad y que problemas pueda tener el candidato.

Como indicador Según Chiavenato (2018) son crucial para conocer como es forma de actuar, la actitud que podría adoptar dentro una dificultad que le pueda suceder. Así mismo Dessler, y Varela (2018) las pruebas de conocimiento en el empleado para tener noción de todo lo que posee en su CV era cierto o estaba

mintiendo con la finalidad de pasar el proceso de filtro entre los demás candidatos. Según Ibáñez (2018) es usual que se utilice para saber el conocimiento en general con los que cuenta el candidato, sus destrezas que pose, sirve para descartar un gran margen de candidatos y solo quedarse con los mejores y que se adecuen a lo que están buscando. Por lo consiguiente Werther, y Keith (2018) la entrevista se realiza una vez el candidato paso por una serie de pruebas, acá se lleva a cabo por lo general por los jefes que estarán trabajando por el postulante donde le preguntaran porque ergio la institución y que puede aportar, el desenvolvimiento que demuestren es crucial. Según Vela (2018) se tiene una conversación con la persona que paso todos los parámetros que le puso la institución, donde se dará una charla más personal para conocer su forma de pensar, sus cualidades que tenga y que aportaría para la empresa. Así mismo Chiavenato (2018) la contratación de personal es el acuerdo que se realiza entre la organización y el colaborador, donde se cláusulas del contrato, las obligaciones que tendrá como trabajador, el salario que va a percibir, la extinción del contrato los cuales serían los motivos para llevarlo.

Tercera dimensión contratación de trabajo para el MTPE (2018) es las cláusulas de contrato que lleva entre el trabajador y la organización, donde pondrá en escrito todo lo que conlleva ese acuerdo. Para Esan (2019) es acto que se da entre el empleador y el personal donde se podrán de acuerdo las obligaciones que deberá cumplir el trabajador y cuáles serán los beneficios que accederá, si es que es contrato tiempo parcial o tiempo completo. Así también Chiavenato (2018) las cláusulas del contrato se pondrán en manifiesto lo que deberes que tiene que cumplir el trabajador con la empresa, también el trabajador tendrá el informe escrito cuales son las obligaciones que tiene que cumplir la empresa. Como indicador Werther (2018) se estipulara cuales son actos que tendrá que cumplir con la empresa, le explicaran los beneficios que tienen al laborar para la empresa, a su vez también se le comunicara cuales son los deberes que tiene que cumplir con la empresa. Chiavenato (2018) contrato parcial las personas que trabajan medio tiempo ya que llegaron a un acuerdo de trabajar bajo esa modalidad, una de las políticas es que no acceden a ciertos beneficios de los que cuentan los trabajadores

de tiempo parcial. Werther (2018) se da ese tipo de contrato en su mayoría para estudiantes y que no pueden trabajar las 8 horas que son normales, las empresas contratan a ellos para que en futuro pertenezcan a sus filas. (CAL, 2019) contrato por tiempo completo se ejecuta cuando los trabajadores cumplen con sus 48 horas a la semana, a su vez también si el trabajador cumple más hora de servicio acedera a pagos por horas extras o también puede ser canjeado por descanso. Chiavenato (2018) se llega a un acuerdo donde tendrá que trabajar el personal unas 48 horas que puede ser el caso de lunes a viernes, en otros casos puede ser hasta el sábado, es entonces tendrá que cumplir con llegar temprano de acuerdo con lo establecido y si no llegan a la hora se les descontara en su contrato.

Como cuarta dimensión Dessler y Varela (2018) la inducción a los empleados brinda a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores e integrarse, como la información e inducción técnica acerca de las normas de la compañía. Chiavenato (2018) la inducción está dirigido a los nuevos talentos con lo que adquirió la organización, donde se buscará que se integre con sus compañeros, donde se dará conocer la noción técnica de lo que va a desempeñar. Wherter (2018) la inducción tiene como finalidad explicar las políticas y procesos que va a desempeñar ahora, los cuales son esencial para alcanzar los parámetros ya establecidos.

Como indicador Chuquipiondo y Caro (2018) la está dirigido para la persona que recién ha sido contratada por la empresa con la finalidad de que se familiarice con sus compañeros, como es su comportamiento que es lo que realizan frecuentemente en el trabajo, esto genera en la persona que sienta que tiene el apoyo de sus compañeros que lo acompañaran en el área de trabajo. Ibáñez (2018) se realiza hacia los nuevos integrantes de la empresa donde se les presenta a sus compañeros de trabajo, hace que cada uno se presente y también el nuevo integrante donde exponga sus cualidades y compromiso que va tener con la organización y que pueden contar con el todo lo que sea requerido. Werther (2018) se le informa sobre las obligaciones que conlleva el puesto que va a ocupar, que es lo va a tener que realizar de ahora en adelante a quien le rendirá cuenta sobre el trabajo que realiza quien le podrá brindar apoyo cuando este lo requiera. Dessler y

Varela (2018) se le pondrá al corriente sobre las actividades del giro de la organización y que labor cumple dentro del eje de la labor de la empresa, se le pondrá al corriente las funciones que va a desempeñar y los plazos de entrega que tendrá que seguir para cumplir con las responsabilidades que se le encomiende. Para Caicho (2021) Menciona que la inducción técnica se expondrá cuáles son las funciones tecnológicas que tendrá que desempeñar y cuáles son los conocimientos que debe tener para manejarlo, las herramientas que va a utilizar para su desenvolvimiento de sus labores y quien será el personal de apoyo cuando le surja un problema y le puedan dar solución. Dessler y Varela (2018) le explicara sobre los métodos que se emplea para desempeñar las tareas y de la forma que él pueda realizarlo de la mejor forma, pero también si el participante conoce una forma más eficaz tiene el libre albedrío de utilizarlo con confianza mientras ayude en su desempeño.

En el caso de la segunda variable, para Chiavenato (2018) se aprecia en relación con la eficacia que mantiene el colaborador al ejecutar las actividades que se le encomienda, para que el desempeño que muestran sea bueno se tienen que dar una serie de factores. Así también Velázquez (2018) La práctica se basa en la relación entre el grado de capacidad especializada del singular, la mentalidad para trabajar y la accesibilidad de los activos relacionados. Robins (2018) en cuanto a las capacidades preparando la aptitud (ejecución en la preparación de proyectos) y la información de la división de personal, por ejemplo, el nivel de recompensa. Los resultados mostraron que los principios iban por delante de la ejecución del trabajo en cada una de las cinco reuniones relacionadas con la palabra.

Primera dimensión Dessler y Varela (2018) la capacitación hace referencia a los sistemas que se va a emplear para que el trabajador refuerce sus destrezas que cuenta, y pueda mejorar las falencias que viene aquejando, se puede utilizar la capacitación virtual cuando no dispone de tiempo el trabajador. Chiavenato (2018) La capacitación puede ser dada por el colaborador de mayor experiencia dentro de la empresa, esto es usual para los nuevos trabajadores se les brinda capacitación en su puesto se está con ellos durante unos días para explicarles cómo es que tiene que realizar las cosas y no tenga errores en un futuro, también

se puede dar la capacitación promocional con la finalidad de ascender de puesto dentro de la organización. Para sigvas (2021) Es una herramienta que busca mejorar las habilidades y conocimientos con la que cuenta el personal, es por lo que se utiliza por eso que se le rota de puesto para que gane experiencia, donde recibirá los conocimientos de distintos colaboradores; una vez concluido se evaluara si el trabajador en el proceso aprendió como se esperaba.

Como indicador Según Chiavenato (2018) la capacitación en el puesto se emplea en trabajadores en su mayoría que son nuevos y que aún no conocen como el funcionamiento de las tareas que tienen que cumplir. Para Rincón, Toscano y Trujillo (2021) se efectúa por un trabajador que tiene experiencia en el trabajo, quien lo instruirá como tiene que realizar la tarea y pequeños trucos que le ayudaran a ser más rápido. Así mismo Nieva (2019) la capacitación virtual se emplea en algunos para reducir los costos ya que les sale más barato a la empresa utilizar esa modalidad, se emplea cuando el trabajador se encuentra fuera de la empresa y no tiene tiempo de llevar la capacitación. Werther (2018) es un método que se utiliza cuando no se dispone de un lugar en la empresa para capacitar a sus trabajadores y ahorrar costos, ya que traer a la persona que estará cargo le genera un alto costo a la empresa. Según Fajardo y Pinto (2018) la capacitación promocional se realiza cuando a un grupo de personas para que adquieran nuevos conocimientos, los cuales será de ayuda para que puedan desenvolverse en el puesto que van ocupar en el futuro se encuentren preparados. Dessler (2018) se ejecuta cuando se busca ascender a un colaborador y cuando se dé el caso esté preparado para afrontar ese nuevo reto que se le encomendara.

Segunda dimensión para William (2018) los representantes deben ser compensados como salarios y tasas de pago, motivaciones, aclamaciones, avances, excursiones y contratos de seguros para la inclusión contra los peligros de diferentes tipos. Robins (2018) los delegados son retribuidos cuando desean obtener una remuneración honorable que atienda sus problemas, cuando la remuneración es justa como lo demuestra el cargo, cuando este gran número de solicitudes se cumplen. Hiellregel (2018) sucede cuando el especialista siente que es considerado por la afiliación, se le da progresión, se le dan recompensas, se le

da un ambiente de trabajo protegido y se le dan los instrumentos significativos para desempeñarse.

Como muestra Chiavenato (2018) la asignación que otorga al personal de la escuela por las actividades ejerce, todo depende del límite que se hizo con su jefe. Erazo et al. (2020) es la cuota que se entrega al personal por las capacidades que realizan dentro de la asociación, esto depende del acuerdo que firmen con la asociación antes de comenzar a trabajar con ellos. Asimismo Tuesta (2021), el adelanto que obtiene el personal es la compensación por su trabajo y devoción por poseer un lugar de obligación más prominente, ya que tienen la certeza de su prevalente que actuarán de manera similar a como han sido adelantados. Dessler (2018) se propone a la fuerza de trabajo cuando han estado exhibiendo con su presentación e inteligencia la capacidad de enfrentar nuevas dificultades que la organización les pone, razón por la cual los escogen para poseer un lugar de mayor significación. Blanca et al. (2018) observan que el impulso se utiliza para instar al personal a cumplir con sus metas, objetivos que se han fijado, y para inspirarlos a completar su trabajo. Así mismo Ocola (2021) define los incentivos son el premio que recibe el personal por tener un excelente desempeño durante todos los meses, y también sirve de forma para mantener motiva al personal y motivar a los demás para que también se esmeren en mejorar su desempeño.

Tercer dimensión Chiavenato (2018) la adecuación se puede estimar en vista del cumplimiento de metas u objetivos, lo que estimula a los individuos de la organización. Álvarez et al. (2020) alude a la seguridad que tiene el individuo en la satisfacción de su trabajo, cuanto más exacto sea el especialista, más certeza tendrá en su capacidad para lograr la victoria normal. Dessler (2018) alude a la seguridad que el asociado exhibe al desempeñar sus ejercicios, esto se refleja en la eficiencia que crea a la organización, sin embargo, para que el asociado llegue a ese grado necesita practicar.

Como marcador Chiavenato (2018) los objetivos Son los resultados obtenidos para la satisfacción de los objetivos fijados por el especialista por separado en el nivel jerárquico, para contribuir con su trabajo un ingreso neto más notable para la organización. Dessler (2018) los objetivos son vitales en la medida

en que instan al representante a esforzarse y estar en la cúspide de sus capacidades mientras juega sus obligaciones para cumplir con los objetivos establecidos hacia el inicio del tiempo Dessler (2018) la productividad es un indicador de cómo viene desempeñando sus funciones, lo cual sirve para medir el desempeño que viene teniendo el colaborador, de acuerdo con ello se pueden tomar medidas positivas que le sean de un gran beneficio para el colaborador y si no fuera el caso también causa el despido del colaborador porque no porta para la empresa con su desempeño que viene mostrando. Heredia y Narvárez (2021) cuando el colaborador se encuentra contento en su trabajo, ayudara a que se mantenga concentrado con su trabajo lo cual es un incentivo para que aumente su productiva dentro de la empresa. Agudelo y Valencia (2018) la especialización es el transcurso por el que pasa el colaborador para adquirir mayor conocimiento el cual le permite ser reconocido por su trabajo que realiza, ya que será más certero al momento de realizar las cosas. Chiavenato (2018) es la sucesión que pasa el trabajador para adquirir mayor conocimiento, el cual permitirá postular a un puesto de mayor dificultad lo cual generará también un mayor pago por los servicios que realiza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Sampieri (2017) La investigación fue de tipo básica-descriptiva ya que sólo vamos a representar la relación que existe entre los dos variables

Sampieri (2017) Fue un diseño no experimental; donde no se demuestra que son estudios dirigidos sin el control consciente de los factores; en estos exámenes sólo notar las peculiaridades en su circunstancia actual o hábitat común para ser analizados.

Según señala Sampieri (2017) Los estudios fueron de nivel correlacional tienen la motivación detrás de estimar el nivel de asociación entre las dos ideas planteadas. Para el creador en cuestión, la representación modelo de la investigación correlacional es la que se muestra a continuación:

M: Muestra población de estudio.

Ox₁: Variable GR

Ox₂: Variable DL

r: correlación entre V1 y V2.

3.2. Operacionalización de variable

Variable 1: GR

Definición conceptual, Chiavenato (2018) Nos dice que la función de dirigir al personal es el gerente de recursos humanos y las funciones operativas se encarga de la contratación una outsourcing

Definición operacional, sirvió para medir la variable de estudio mediante la aplicación del cuestionario el cual se llevó a cabo en relación a las dimensiones reclutamiento que tiene como indicador reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento virtual; selección tendrá como indicador Pruebas psicológicas, Pruebas de conocimiento y Entrevista de selección; cláusulas de contrato tiene como indicador Cláusulas del contrato, Contrato parcial y Contrato tiempo completo; inducción tiene como indicador la integración, información e inducción técnica

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual, según Chiavenato (2018) se apreció en relación con el rendimiento que mantiene el colaborador al ejecutar las actividades que se le encomienda, para que el desempeño que muestran sea bueno se tienen que dar una serie de factores.

Definición operacional, servido para medir la variable de estudio mediante la aplicación del cuestionario el cual se llevará a cabo en relación a las dimensiones capacitación el cual tiene como indicador capacitación en el puesto, capacitación virtual, capacitación promocional; recompensas el cual tiene como indicador sueldo, ascenso e incentivos; Eficacia el cual tiene como indicador metas, productividad y especialidad

3.3. Población y Muestra

Está establecido por 80 profesionales nombrados y contratados dentro de la unidad de seguros de un hospital 2022. El cual se trabajó con toda la población ya que el tamaño de la población es muy pequeño.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recolectar la información fue la encuesta. Se decidió la utilización de dicha técnica, por su facilidad y sencillez en la utilización para obtener información del personal de salud, La observación consistió en la percepción del objeto de investigación, con un objetivo consiente.

La encuesta se basó en las dimensiones relacionadas sobre GR y DL para manejar datos confiables sobre el hospital, teniendo como función evaluar ambas variables. Sampieri (2017) en esta investigación, el instrumento será el cuestionario medido por la escala de Likert, ya que las preguntas propuestas están reguladas respecto a las dimensiones e indicadores de cada variable de estudio, las cuales a su vez están sujetas a medición ya que se obtendrá información veraz de la investigación.

Descripción de instrumentos

- GR: el formulario fue de tipo escala de Likert GR y DL en el personal de enfermería de la unidad de emergencia de adultos en el Hospital nacional dos de mayo, 2019, autor Bazán y Torres (2021), la validez con una significación estadística 0,00391 y con una confiabilidad (alfa de cronbach) de 0,866. El cuestionario consta de 36 ítem el cual tiene como posibles bajo, medio y alto
- DL: el cuestionario fue de tipo escala de Likert, gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz autor Pariona (2020) la validez del contenido por el autor Human quintana Luis Mg. con 0, 867 y con una confiabilidad de confiabilidad (alfa de cronbach) de 0.922. El cuestionario consta de 36 ítem el cual tiene como posibles respuestas: bajo, medio y alto

Para fines del presente estudio, el autor ha realizado la validez mediante juicio de experto, (ver anexo G).

3.5. Procedimiento

Así mismo se solicitó la autorización y permiso correspondiente al jefe del Departamento del jefe de la unidad de seguros del hospital en el que se va a realizar el estudio, se va informar a cada personal sobre el estudio, solicitando su participación para la aplicación del instrumento. Cuando se dio la aprobación para aplicar la revisión, se aplicaron los instrumentos; para ello, se coordinó con los jefes de cada servicio, y en los momentos de la reunión de ayuda, se introdujo y dio sentido a la motivación de la revisión, y después se mencionó la cooperación de los trabajadores. Esta etapa de recolección duró alrededor de varias semanas. En la última etapa se aplicó el instrumento en el hospital a los 80 trabajadores que intervienen en mi trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de la información se realizó en el programa SPSS versión 23. Se interpretarán los resultados de cada variable según su puntuación.

Codificación, los datos se codificaron de acuerdo con el objeto de estudio para la tabulación, se empleará la escala numeral, cada uno de los ítems del instrumento. Elaboración de cuadros, el cual proporcionara la información para el análisis. Representación de los datos mediante cuadros y gráficos nos permito visualizar la contratación de las hipótesis. La conclusión determinara de los resultados del análisis, las hipótesis de estudio y específicamente de los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló la investigación a partir de la aprobación de autorización del hospital de Barranca, dando los datos esenciales sobre la investigación, aclarando las dudas e inquietudes del personal que labora en el hospital. Se aplicará los principios éticos de autonomía respetando el derecho del colaborador a decidir si deseaba participar o no en el estudio de manera voluntaria, anónima y confidencial. El estudio abordó un principio de valor el número de habitantes del hospital que consintieron en participar en ella. Por último, la revisión sugirió que no había maldad, ya que no se comprometía en absoluto la fiabilidad física, mental o social de los miembros, y su personalidad se mantenía estrictamente desconocida de forma constante.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

GR y DL de trabajadores de la unidad de seguros de un hospital en Barranca

			DL			
			Baja	Media	Alta	Total
GR	Baja	Recuento	10	8	12	30
			12,5%	10%	15%	37,5%
	Media	Recuento	0	0	10	10
			0%	0%	12,5%	12,5%
	Alta	Recuento	10	0	30	40
			12,5%	0%	37,5%	50%
Total	Recuento	20	8	52	80	
		25%	10%	65%	100,0%	

Se aprecia que el 37,5% de los trabajadores califica la GR como alta y a su vez el DL, seguido del 15% tildan la GR como baja y el DL como alta.

Tabla 2

GR y la capacitación laboral de trabajadores del SIS de un hospital en Barranca

			CA			
			Baja	Media	Alta	Total
GR	Baja	Recuento	10	20	0	30
			12,5%	25%	0%	37,5%
	Media	Recuento	10	0	0	10
			12,5%	0%	0%	12,5%
	Alta	Recuento	10	10	20	40
			12,5%	12,5%	25%	50%
Total		Recuento	30	30	20	80
			37,5%	37,5%	25%	100,0%

El 25% de los trabajadores califica la GR como alta y a su vez la capacitación, seguido del 25% que califica la GR como baja y media la capacitación.

Tabla 3*GR y la eficacia de trabajadores del SIS de un hospital en Barranca*

			Efi			
			Baja	Media	Alta	Total
GR	Baja	Recuento	10	0	20	30
			12,5%	0%	25%	37,5%
	Media	Recuento	0	10	0	10
			0%	12,5%	0%	12,5%
	Alta	Recuento	10	30	0	40
			12,5%	37,5%	0%	50%
Total	Recuento	20	40	20	80	
		25%	50%	25%	100,0%	

El 37,5% de los trabajadores califica la GR como alta y la eficacia como media, seguido del 25% califican la GR como pésima y alta la eficacia

Tabla 4*GR y la remuneración de trabajadores del SIS de un hospital en Barranca*

			Re			
			Baja	Media	Alta	Total
GR	Baja	Recuento	20	10	0	30
		% del total	25%	12,5%	0,0%	37,5%
	Media	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0%	12,5%	0%	12,5%
	Alta	Recuento	0	30	10	40
		% del total	0,0%	37,5%	12,5%	50%
Total	Recuento	20	50	10	80	
	% del total	25%	62,5%	12,5%	100,0%	

El 37,5% de los trabajadores califica la GR como alta y la remuneración como media, seguido del 25% que tildan como baja la GR y a su vez la remuneración

4.2 Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la GR y el DL de los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022.

Hi: Existe relación entre la GR y el DL de los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022.

Tabla 5

Spearman GR y el DL

		DL		
Spearman	GR	Coefficiente	1,000	0,130**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80

Según la tabla 7 se observa que la significación asintótica (bilateral) es 0,000 < 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, mostrando que el coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,130$), concluyendo que existe relación positiva muy débil entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman de la variable GR y sus dimensiones con la variable DL

		GR	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,280
		Sig. (bilateral)	,0010
		N	80
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,260
		Sig. (bilateral)	,013
		N	80
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,250
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Existe relación entre las hipótesis específicas de GR y DL ($p > 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva baja por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio demuestra que la GR y el DL se encuentran relacionadas, donde el 37,5% del personal de la unidad de seguros considera que hay una gestión y desempeño alta dentro del hospital. Estos hallazgos son similares a dos estudios realizados en Perú y Ecuador, donde Rojas y Vílchez (2018) realizó su estudio con los trabajadores del hospital de Lima quienes consideran la GR el 50% está de acuerdo y el 60% de los trabajadores opina que está totalmente de acuerdo con el DL. Se contrasta con 2 estudios de Lima y de Bolivia que difieren, Campos y Torres (2021) realizó un estudio en el hospital de Lima donde el 53,1% considero que el manejo de personal se desarrolla de forma regular, el 50% del personal opina que se viene dando de forma regular el DL. Así mismo Chávez (2018) realizó un estudio en el hospital de Lima donde el 51,82% del personal opino que la gestión de forma media y el 57,27% del personal opino que el desempeño laboral se viene dando de forma alta. Así también para Saavedra (2021) realizó un estudio en el hospital de Bolivia el 49% del personal está totalmente de acuerdo con el manejo del personal ara el 41% el personal está totalmente en desacuerdo con el desempeño laboral. Esto se puede corroborar con la literatura el autor Chiavenato (2018) habla que la función de dirigir al personal es del GR y las funciones operativas se encarga de la contratación una outsourcing. El personal de la organización forma parte fundamental dentro de la organización es por lo que en la actualidad se le considera como una ventaja competitiva si se cuenta con el personal idónea dentro la empresa. También Dessler y Valera (2018) mencionó que es el encargo de dirigir a los colaboradores que conformar la empresa, s son el pilar de la organización, es por ello se debe contar con el personal más competente que cumplan con las expectativas del puesto, y se enfoque en alcanzar los objetivos que persigue la empresa. Para Velázquez (2018) mencionó el DL depende de la relación que existe entre el nivel de competencia técnica del individuo, su actitud frente al trabajo y la disponibilidad de recursos asociados, ya sean materiales y/o de soporte. En los resultados observados los estudios en Perú se encuentran evidencias donde se muestra la mitad de los encuestados están conformes con la GR y el rendimiento que se viene dando, mientras tanto en los estudios que se realizaron en lima y Bolivia difieren de

esta opinión ya que consideran que no se vienen dando una buena gestión ni un desempeño adecuado. En estos casos se puede analizar distintos acontecimientos, donde se percibe que no se viene dando un buen DL el cual mantiene estrechez con la GR ya que ellos son los encargados de reclutar, seleccionar para así posteriormente contratar al nuevo talento para el hospital ya que ello influye el rendimiento que pueda tener los colaboradores del hospital afectando también con la remuneración que pueda percibir el personal. Así mismo se observó la importancia que tiene la GR dentro de las instituciones para contar con un personal calificado, donde se le realice una buena inducción al personal y con una capacitación pertinente el cual es de beneficio para el personal ya que ayuda a mejorar el rendimiento, el cual ayuda a la cooperación de los trabajadores y que perciban una mejor remuneración, por lo que se evidencia en nuestra investigación pertinente que la relevancia que tiene la asociación de la GR con la asociación al rendimiento, el cual se muestra que se viene dando una gestión al cual repercute en el rendimiento del personal de un hospital de Barranca.

El presente estudio demuestra que la GR y la capacitación se encuentran relacionadas, donde el 25% del personal del hospital califican como alta la GR y la capacitación. Estos hallazgos son similares a los estudios en Perú y Bolivia, donde para Saavedra (2021) realizó un estudio en el hospital de Bolivia el 41% del personal está totalmente de acuerdo con la GR y la capacitación. Así mismo Rojas y Vílchez (2018) realizó su estudio con los trabajadores del hospital de Lima quienes consideran la GR el 50% está de acuerdo y el 48 está de acuerdo con la capacitación. Sin embargo, encontramos estudios que difieren con las investigaciones antes mencionado, encontramos a Campos y Torres (2021) realizó un estudio a los trabajadores del hospital de Lima quienes afirman que el 53,1% que la gestión es regular y para el 43,8 la capacitación es regular. Así mismo Torres (2020) realizó su estudio a los trabajadores en el hospital de Lima el 69% afirma que la GR y la capacitación se viene dando de forma regular de acuerdo con su percepción. capacitación 68% regular. Se puede comparar con la literatura Como indicador Según Chiavenato (2018) la capacitación en el puesto se emplea en trabajadores en su mayoría que son nuevos y que aún no conocen como el

funcionamiento de las tareas que tienen que cumplir. Para Rincón et al. (2021) se efectúa por un trabajador que tiene experiencia en el trabajo, quien lo instruirá como tiene que realizar la tarea y pequeños trucos que le ayudaran a ser más rápido. En los resultados observados los estudios en Perú y Bolivia se encuentran evidencias donde se muestra que se vienen dando bien la capacitación y el manejo de los talentos, mientras se encontraron diferencias que en 2 lugares en Lima donde muestran que la capacitación se viene dando de forma regular. En estos casos se puede analizar distintos acontecimientos, donde se evidencia que el personal no está del conforma con los programas de capacitación, ya que no se adecua del todo a las necesidades del personal, no se calcula con exactitud el tiempo que va durar el programa de capacitación eso dificulta en gran medida al personal, el cual es perjudicial al trabajo que viene realizando. Es por ello la importancia de tener en cuenta llevar un correcto programa de capacitación que se adecue a las necesidades de la gente que labora en el hospital, programar el tiempo que va a durar la capacitación, evaluar si el personal entiendo el programa que fue ejecutado y finalmente evaluar los conocimientos del personal que fue capacitado para ver los beneficios que trae la capacitación a la institución ya que los no son costos bajos llevar a cabo un programa de capacitación.

Según las pruebas pruebas de sperman, se observa que la significación asintótica (bilateral) es $0,013 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna; El coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,260$), concluyendo que se dio la asociación positiva débil entre la GR y la eficacia en el hospital Barranca Cajatambo 2022, donde el 37% del personal califica la GR como alta y a su vez la eficacia como media. Contrastando con Rojas (2018) describe que los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p = 0,000$ entre las variables GR y el DL del personal del PSSCJ, existe relación estadísticamente significativa según $p = 0,007$ entre GT y la calidad del trabajo, Campos y Torres (2021) realizó un estudio en el hospital de Lima donde el 53,1% considero que el manejo se desarrolla de forma regular, el 50% del personal opina que se viene dando de forma regular el DL. Así mismo Chávez (2018) realizó un estudio en el hospital de Lima donde el 51,82% del personal opino que la gestión de forma media

y el 57,27% del personal opino que el desempeño laboral se viene dando de forma alta. así mismo se corrobora con Robins (2018) se refiere a la certeza que tiene la persona en cumplir con su labor, mientras más preciso sea el trabajador, más confianza tendrá en su talento para alcanzar el triunfo esperado. Así mismo Hiellregel (2018) se genera cuando el trabajador siente que es valorado por la organización, que les brinda un ascenso, les dan bonos, les proporcionan un ambiente de trabajo seguro y les dan herramientas necesarias para desenvolverse. Así también Dessler y Valera (2018) mencionó que es el encargo de dirigir a los colaboradores que conformar la empresa, son el pilar de la organización, es por ello se debe contar con el personal más competente que cumplan con las expectativas del puesto, y se enfoque en alcanzar los objetivos que persigue la empresa.

Como se puede apreciar en la investigación consultado mientras se tenga una mayor asociación mejora la calidad de trabajo que se tiene dentro del centro de salud, se puede observar que para los autores que desarrollaron su investigación encontraron que la GR se viene dando de forma media en su mayoría, es por ende que el personal también siente la repercusión el cual se observa en su trabajo que desenvuelven al ser mediamente certeros a la hora de su ejecución de sus funciones pertinentes dentro la institución, así también en la literatura consultada no muestra la importancia que es contar con un personal que cumpla con sus metas, sea alguien productivo que se mantenga activo y que se esté preocupando por especializar constantemente para mejorar su rendimiento dentro del hospital; así mismo contrastando los resultados que se obtuvo se puede decir que se debe mejorar la asociación que se tiene para mejorar el rendimiento que mantiene el personal dentro del hospital.

Según las pruebas de Sperman, se observa que la significación asintótica (bilateral) es $0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna; El coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,250$), concluyendo que existe asociación positiva débil entre la GR y la remuneración en el hospital Barranca 2022, donde el 37,5% de los colaboradores califica la GR como alta y su vez la remuneración como media. Se puede contrastar con Arias (2020) hace mención que con respecto a la conclusión se logró determinar cómo es la relación de la GT

y rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, tal como señala el valor de correlación de Pearson es de 0,598 (positiva moderada), es significativa, es decir: existe relación significativa con la relación de GT y rendimiento laboral en el Hospital Regional de Pucallpa 2018, es significativa a un nivel de 95% de confiabilidad. Chávez (2018) realizó un estudio en el hospital de Lima donde el 51,82% del personal opino que el manejo de forma media y el 57,27% del personal opino que el DL se viene dando de forma alta. Así mismo Torres (2020) realizó su estudio a los trabajadores en el hospital de Lima el 69% afirma que la GR y la capacitación se viene dando de forma regular de acuerdo con su percepción. capacitación 68% regular. Se puede corroborar con la literatura donde Robins (2018) se les recompensa a los colaboradores desean recibir una remuneración meritoria que cubra sus necesidades, cuando la remuneración es equitativa, en función al puesto, cuando se cumple con todas esas demandas el colaborador se sentirá contento con su trabajo. Así también Dessler (2018) hace referencia la seguridad que demuestra el colaborador cuando realiza sus actividades, esto se refleja en la productividad que le genera a la empresa, pero para que el colaborador llegue a ese grado se tiene que especializar. Así también Chiavenato (2018) habla que la función de dirigir al personal es del gerente de recursos humanos y las funciones operativas se encarga de la contratación una outsourcing. El personal de la organización forma parte fundamental dentro de la organización es por lo que en la actualidad se le considera como una ventaja competitiva si se cuenta con el personal idónea dentro la empresa. Así mismo Mansour (2015) que es el encargo de dirección a los colaboradores que conformar la empresa, ya ellos son el pilar de la organización, es por ello se debe contar con el personal más competente que cumplan con las expectativas del puesto, y se enfoque en alcanzar los objetivos que persigue la empresa.

Como se puede apreciar en la investigación consultado mientras se tenga una mayor asociación entre el GR y la remuneración se va mejorar ambas, se pudo observar que para los autores consultados para 2 autores consideran que las remuneraciones se vienen dando de forma buena dentro de la institución, así mismo para un autor difiera ya que califica como que se viene dando de forma regular el

pago que reciben los colaboradores. Revisando la literatura se muestra la relevancia que tiene mantener bien remunerado a nuestro personal, planificando correctamente las políticas de pago hacia personal y que se les pague en las fechas establecidas que se estipulo en sus contratos; contrastando la información se tiene que mejorar la asociación entre las variables ya que con un personal contento con su pago que reciben tendrán un buen rendimiento el cual es beneficioso para quien este encargado del personal dentro del hospital.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Sobre el objetivo e hipótesis general, se determinó que los trabajadores que obtuvieron un gran nivel en el rendimiento del personal el cual contribuye en la GR, además se dio una asociación positiva muy baja entre la GR y el desempeño laboral del hospital Barranca, 2022 ($p=0,000 < 0,05$ y $r_s= 0,130$).

Segunda: Sobre el objetivo e hipótesis específico 1, se determinó que se cuenta con una buena comunicación el cual es de ayuda para la GR, además se dio una asociación positiva débil entre la GR y capacitación de los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022, siendo $p=0,000 < 0,05$ y su $r_s= 0,0117$).

Tercera: Sobre el objetivo específico e hipótesis específico 2: se determinó ya que se cuenta con una considerable eficacia el cual ayuda a que a la gestión realice de forma más fácil su trabajo, además se dio una correlación positiva débil entre la GR y la eficacia en los trabajadores de la unidad de seguros de un hospital 2022, siendo $p=0,000 < 0,05$ y su $r_s= 0,260$).

Cuarta: Sobre el objetivo específico e hipótesis específico 3, se determinó ya que se da una buena recompensa eso ayuda a que el personal se sienta a gusto facilitando el trabajo de la GR, además se dio una asociación positiva baja entre la GR y la remuneración a los talentos del SIS de un hospital 2022, siendo $p=0,000 < 0,05$ y su $r_s= 0,250$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades del hospital, que tenga conocimiento de los resultados que se dieron con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, mejorar todo el proceso desde la selección hasta la contratación del personal, brindándole una buena capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores el cual les será de mucha ayuda al hospital.

Segundo: Se recomienda al jefe de los Departamento de seguro del hospital seguir mejorando los programas de capacitación teniendo en cuenta más a detalle cuáles las necesidades de sus trabajadores, programando bien la fecha y tiempo de capacitación y finamente realizando una evaluación para saber qué tan provechoso será para la institución

Tercero: Se recomienda, tener en cuenta el seguimiento a la productividad y metas que vengán cumpliendo el personal para así saber cómo van en su rendimiento y así poder realizar un taller o capacitación para mejorar dichas falencias y el personal pueda ser más eficaz dentro del hospital

Cuarto: Se recomienda a la jefatura de recursos humanos de realizar los pagos mejorar dicho requerimiento ya que eso ayuda a que el personal se sienta a gusto con su trabajo, ya que si está contento tendrá un mejor rendimiento dentro del hospital.

Quinta: Continuar con las investigaciones relacionados con el tema, porque es fundamental mantener una eficiente gestión de recursos humanos y desempeño laboral, detectando factores que influyen en el logro de la satisfacción del profesional que labora en la institución.

REFERENCIAS

- Africano, E.; Buchelli, E. & Yara, Y. (2016) Characterisation of social responsibility practices associated with human resource management in San José Hospital, Bogota D.C., Colombia. *Magazine Sciencedirect* 25(2) 109-112
<https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Revista chilena de ingeniería*, 26(4) 673-684.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v26n4/0718-3305-ingeniare-26-04-00673.pdf>
- Álvarez, J.; Mendieta, M. & Narváe, C. (2020) Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 5(10)
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Arias, K. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Regional Pucallpa. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4547>
- Avalos, O. y Malca, I. (2020). Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia Lima. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Callao]
<http://209.45.55.171/handle/20.500.12952/5734>
- Avellaneda, P.; Crespo, H, & Kasano, J. (2019) Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare cente. *Take Care Magazine* 10(2) 626.
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.
- Ávila Del Valle, J. (2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo. Universidad [Tesis de postgrado, Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<https://1library.co/document/zx2o4ovq-gestion-talento-satisfaccion-personal-asistencial-hospital-barranca-cajatambo.html>

Bazan, L. y Torres, F. (2021). gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Callao]

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Benites, L.; Escobar, C.; Matheu, A. & Ruiz, M. (2018) Fundamentals of Human Capital management in hospital entities. *Cuban Journal of Biomedical Research* 37(2)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002018000200005&script=sci_arttext&lng=en

Blanca, V.; Blanca, S.; Arturo, A., Martha, L. & Narciso, R. (2018) Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Revista Polo conocimiento* 3(5) 15

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Bravo, F. & Delgado, H. (2017) Responsabilidad Social Corporativa y Gestión del Talento Humano. *Revista Dialnet* 3(7) 389

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833446>

Brito, J. & Cabezas, A. (2021) La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista Dialnet* 6(11) 742-744

Caicho, Y. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>

- CAL. (2019). Ley de Contratacion laboral. Peru: Congreso
- Castillo, J.; Muñoz, M.; Madrid, S. & Tornell, I. (2021) Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Journal of the Faculty of Human Medicine* 21(1)
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Chambel, M. (2015) Explaining nurses and engagement and performance with social exchange with hospital. *Portal Regional da BVS* 14(1) 88-90
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658309>
- Chiavenato, I. (2018). Admnistracion de recursos Humanos (10 ed.) Mexico: Person Educacion
- Chiavenato, I. (2018). Gestion del talento humano (10 ed.) Mexico: Person Educacion.
- Chuchuca, J. y Mora, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020. [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19734>
- Chuquipiondo S. y Caro, R. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la Microred de Salud Pomacochas, Amazonas. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31657>
- Condezo, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84078>
- Crisóstomo, M. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de

Huacho. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>

Dessler, G. (2018). *Administración de recursos humanos* (15 ed.). Mexico: Person educación.

Erazo, L., Mendieta, C. & Narváez, B. (2020) Gestión por competencias, herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Dialnet*, 5(10) 287-290

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>

Escobar, M.; Cordero, D. & Orozco, M. (2018) Labor context of Nursing in Colombia. *Cuban magazine of health and work* 19(1)

<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/21>

Esan, C. (2019). Qué es una contratación no laboral y qué deben tomar en cuenta las organizaciones. Lima. *Universidad Esan*.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/que-es-una-contratacion-no-laboral-y-que-deben-tomar-en-cuenta-las-organizaciones/>

Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2018). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista Dialnet* 16(47) 107-110.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

Fajardo, G.; Almache, V. & Olaya, H. (2020) Organizational climate in health care institutions from a theoretical perspective. *UISRAEL Scientific Journal* 7(1) 153-155.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000100153&script=sci_abstract&tlng=en

Galicia, X. (2019). *Dirección estratégica empresarial (manual práctico de gestión)*. (Vol. 1). España: C.E.E.I.

Gallo, J.; Hallo, R.; Jaraiseh, J.; Muriel, M. & Torres, J. (2017) Information management as a decision-making tool in health: most probable scenarios. *Cuban Journal of Biomedical Research* 36(3)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002017000300010&script=sci_arttext&lng=en

García, E. & Riaño, O. (2016) Strategic management for university hospitals. *Magazine UNAL* 3(5).

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/download/54816/59076?inline=1>

Gloria, M.; Oquendo, L & Rodríguez, S. (2016) Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Políticas de Salud* 15(30)

<https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742008.pdf>

Gómez, J. (2016) University hospitals: Pillars of human talent training and provision of health services. *Repertoire journal of medicine and surgery* 25(2) 75-76

<https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/82>

Hellriegel. (2018). *Comportamiento organizacional* (16 ed.). Mexico: Pearson Educacion.

Heredia, C. & Narváez, J. (2021) Importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Dialnet* 6(12) 213-215.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>

Ibañez, M. (2018). *Gestion del talento humano en la empresa* (1 ed.). Peru: San Marcos E.I.R.L.

Jimenez, C.; Orozco, M. & Caliz, N. (2017) Psychosocial risk factors in personal assistant hospital nursing care of second level in the city of Bogota, Colombia. *U.D.C.A Magazine News & Scientific Dissemination* 20(1) 23-25

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-42262017000100004&script=sci_abstract&tlng=en

Khalil A.; Niloufar, A & Shahram, R. (2018) Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: nurses of public hospitals in Tehran). *Latin American Journal of Hypertension* 13(6) 547-550

<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263777009/html/>

Ledesma, C.; Crespo, H. & Castro, A. (2018) Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Rev Cuid* 9(1) 1973.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732018000101973&script=sci_abstract&tlng=en

Leal, M. & Terán, W. (2012) Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. *Magazine Dialnet* 6(1) 30-32.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2950226>

Loo, C. (2021) Gestión estratégica apoyada en modelo de ecuaciones estructurales para la satisfacción de usuarios hospitalarios. *Centro de Investigación, BioFab* 3(1)

<file:///C:/Users/DELL/Downloads/articulo-ecuacionesminsa-21.09.21.pdf>

Lumbreras, M. (2020) Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Public Health magazine of Mexico* 62(1) 87-90

<https://doi.org/10.21149/10247>

Llanque, P. (2015) Personality traits and Burnout syndrome in personal health of the burn unit and plastic surgery "Hospital Clinic" city of La Paz. *Journal of Psychological Research* 12(1) 93-95

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322014000200006&script=sci_abstract&tlng=en

- Mamonte, P. (2020). Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58030>
- Mansour A. (2015) Talent Management in Healthcare Administration. *Journal & Magazine Hosting* 5(17)
<https://core.ac.uk/download/pdf/234624861.pdf>
- Ministerio de trabajo y promocion del empelo. (2018). Contratacion de trabajo. Peru: Ministerio de trabajo.
<https://www2.trabajo.gob.pe/guia-de-tramites/modelos-y-formatos/>
- Moguiche, A.; Roba, A. & Rintari, N. (2022) Relationship Between Talent Management and Employee Retention in Selected Referral Hospitals in Kenya. *Magazine EdinBurg Peer Reviewed Journals & Books Publishers* 2(1).10
<https://edinburgjournals.org/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/68>
- Morales, J. (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.[Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo.
http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_b552f78416b859367a99936ed564d877
- Muñoz, S. & Gonzales, J. (2019) Health and safety in the training of students of 6 educational institution San José from Popayan hospital practices. *Risaralda medical journal* 25(2) 95.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672019000200095&script=sci_abstract&tlng=en
- Nagwan, A.; Ramayah T.; Gama, A.; Abu, H.& Ebrahim, F. (2022) The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: an

empirical investigation in Malaysian hospitals. Magazine Discover Journals, *Books & Case Studies* 38(2).

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOES-06-2021-0130/full/html>

Nieva, M. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1163>

Ocola, J. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en la productividad del personal administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74685>

Pariona, C. (2020). gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín Porres]

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perea, L. y Rojas, I. (2019). Management models in hospital institutions. *Health Management and Policy Journal* 18 (36), 1-36.

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/25711>

Pielago, E. (2018). capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22282>

Pinedo, Á., y Zaquinaula, Y. (2020). Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70524>

- Puig, P.; Díaz, B.; Segredo, A. & Pomares, Y. (2017) Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública* 43(1) 20
- <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Quispe , A. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé –2019. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40908>
- Rincón, N., Toscano, N. y Trujillo, C. (2021). Caracterización de las prácticas de referencia para la gestión del talento humano en el sector salud del municipio de Bucaramanga enmarcado en el COVID19 - SARS-CoV-2. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]
- <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8243>
- Robins, S., y Judge, A. (2018). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
- Rojas, R.. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima. [Tesis de posgrado, Universidad Norbert Wiener]
- enero. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
- Saavedra, E. (2021). Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]
- <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27280>
- Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación (6ta). Mexico: Pearson edition
- Saravia, R. (2018). Cultura de seguridad del paciente “y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14454>

Siguas, J. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72371>

Soto, L. (2019). Gestión del talento humano y cultura de seguridad del paciente en laboratorio en un hospital público, el agustino, 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34153>

Torres, E.; Fretel, Q.; Coral, M. & Ramirez, I. (2021) Emotional intelligence and work performance of the health professionals of the hospital of Pucallpa. *Live Health Magazine* 4(10) 64-65-

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_abstract&tlng=en

Tuesta, Z. (2021). Gestión del talento humano para evitar el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima. [Tesis de pregrado, Universidad las Américas]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1349>

Velazquez, M. (2018). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Revista Investigación e Innovación en Ingenierías* 4(10)
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2778>

Werther, W. (2018). Administración de recursos humanos (12 ed). Mexico, Pearson.

ANEXO A.

Operacionalizacion de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2018) Nos dice que la función de dirigir al personal es el gerente de recursos humanos y las funciones operativas se encarga de la contratación una outsourcing	Se utilizará el instrumento Cuestionario de medición de la escala de Liker, que contiene 18 ítem para la Variable	reclutamiento	reclutamiento interno reclutamiento externo reclutamiento virtual	ORDINAL: Bajo (1) Media (2) Alta (3)
			Selección	Pruebas psicológicas Pruebas de conocimiento Entrevista de selección	
			Contratación	Cláusulas del contrato Contrato parcial	

				Contrato tiempo completo	
			Inducción	Integración Información Inducción técnica	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Desempeño laboral	según Chiavenato (2018) Se puede apreciar en relación con el rendimiento que mantiene el colaborador al ejecutar las actividades que se le encomienda, para que el desempeño que muestran sea bueno se tienen que dar una serie de factores	Se utilizará el instrumento Cuestionario de medición de la escala de Liker, que contiene 18 ítem para la Variable	Capacitación	Capacitación en el puesto Capacitación virtual Capacitación promocional	Ordinal: Bajo (1) Media (2) Alta (3)
			Recompensa	Sueldo Ascenso Incentivo	
			Eficacia	Productividad Metas Especialidad	

ANEXO B.

Matriz de consistencia lógica.

TÍTULO: Gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Barranca Cajatambo 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES O RANGOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Barranca Cajatambo 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo se relaciona la gestión del recurso humano y capacitación en el hospital de Barranca Cajatambo 2022? ¿Cómo se relaciona la gestión del recurso humano y la eficacia en el hospital Barranca Cajatambo 2022? ¿Cómo se relaciona la gestión del recurso humano y la remuneración en el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Barranca Cajatambo 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Describir la relación de la gestión del recurso humano y capacitación en el hospital de Barranca Cajatambo 2022, identificar la relación de la gestión del recurso humano y la eficacia en el hospital Barranca Cajatambo 2022, analizar la relación de la gestión del recurso humano y la remuneración en el hospital de Barranca Cajatambo 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Barranca Cajatambo 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación de la gestión del recurso humano y capacitación en el hospital de Barranca Cajatambo 2022, existe relación de la gestión del recurso humano y la eficacia en el hospital Barranca Cajatambo 2022, existe relación de la gestión del recurso humano y la remuneración en el hospital de Barranca Cajatambo 2022.</p>	Reclutamiento	Reclutamiento interno Reclutamiento externo Reclutamiento virtual	1,2,3 4,5,6	Bajo (1) Media (2) Alta (3)
			Selección	Pruebas psicológicas Pruebas de conocimiento Entrevista de selección	7,8,9 10,11,12	
			Contratación	Cláusulas del contrato Contrato parcial Contrato tiempo completo	13,14,15 16,17,18	
			Inducción	Integración Información	19,20 21,22 23,24	

hospital de Barranca Cajatambo 2022?				Inducción técnica		
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES O RANGOS
			Capacitación	Capacitación en el puesto	1,2,3 4,5,6	Bajo (1) Media (2) Alta (3)
				Capacitación virtual		
				Capacitación promocional		
Recompensa	Sueldo	7,8,9 10,11,12				
	Ascenso					
	Incentivo					
Eficacia	Productividad	13,14,15 16,17,18				
	Metas					
	Especialidad					

ANEXO C.

CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado encuestado (a), la presente Ficha de Criterios trata sobre: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL**, tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que se presentan en el Hospital de Barranca. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realista posible en su opinión. Gracias.

PUNTAJE				
Bajo		Medio		Alto
1		2		3
ITEMS				
V1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO				
1.	Se toma en cuenta al personal interno para ocupar un puesto libre	1	2	3
2.	Se realiza un concurso para ascender a un nuevo trabajador	1	2	3
3.	Se realiza la convocatoria para contar con personal más calificado para el puesto	1	2	3
4.	Los antiguos postulantes que por poco no ingresaron son reclutados	1	2	3
5.	Se promociona por los medios digitales cuando hay un puesto vacante	1	2	3
6.	Las plataformas virtuales atraen muchos nuevos trabajadores	1	2	3
DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN				
7.	Se toma en cuenta el perfil 3psicológico del postulante	1	2	3
8.	Tiene importancia el perfil psicológico del postulante	1	2	3
9.	Las pruebas de conocimiento que se realizan son rigurosas	1	2	3
10.	Tienen un gran alcance el puntaje que saquen los candidatos en las pruebas de conocimientos	1	2	3

11.	Se contrata personal externo para realizar la entrevista de selección	1	2	3
12.	El personal encargado de la entrevista de selección conoce el perfil del puesto que se va ocupar	1	2	3
13.	Totas las funciones que se deben de cumplir el trabajador están redactadas en el contrato	1	2	3
14.	Se estipula cuáles son las obligaciones de cada trabajador	1	2	3
15.	Es usual contratar a colaboradores para que trabajen en tiempo parcial en el hospital	1	2	3
16.	El personal que se le realiza un contrato por un tiempo parcial recibe todos los beneficios de acuerdo a ley	1	2	3
17.	Se cumple con todos sus beneficios que debe recibir el colaborador dentro del hospital	1	2	3
18.	Se les reconoce cuando hacen hora extra el personal	1	2	3
19.	El jefe de área presenta a los nuevos colaboradores	1	2	3
20.	Se le presenta a sus compañeros y le indica la persona que le brindara apoyo cuando lo solicite	1	2	3
21.	Se le comunica cuáles son sus funciones que va tener que realizar al nuevo personal	1	2	3
22.	Le informar al nuevo colaborador, quien va ser superior y a quien tendrá que rendir cuenta	1	2	3
23.	Le informan al nuevo talento cuales son los programas con las que cuenta para desempeñar su trabajo	1	2	3
24.	Le explican cuáles son las personas encargadas de brindarle soporte técnico cuando surja un inconveniente que no pueda resolver	1	2	3

ANEXO D.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PERSONAL

Estimado encuestado (a), la presente Ficha de Criterios trata sobre: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL**, tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que se presentan en el Hospital de Barranca. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realista posible en su opinión. Gracias.

PUNTAJE				
Bajo		Medio		Alto
1		2		3
ITEMS				
V2: DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN				
1	El personal que tiene más tiempo dentro del hospital es la encargada de enseñarle al nuevo talento que ingresa cuales serán funciones.	1	2	3
2	Les asignan al personal con mayor experiencia en el área para que le enseñe durante un periodo determinado como es que tiene que desempeñar sus funciones en el hospital	1	2	3
3	Mandan a los trabajadores a otros lugares para que se capaciten y adquieran nuevos conocimientos	1	2	3
4	Se utiliza la capacitación virtual con frecuencia para que capaciten al personal	1	2	3
5	Se les capacita al nuevo personal cuando lo van a poner en un puesto de mayor índole	1	2	3
6	Cuando hay un puesto libre para que ocupe un personal, se les prepara a la enfermera antes de desempeñar sus funciones	1	2	3
DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN				
7	Se les paga a tiempo su sueldo	1	2	3
8	Se cumple con el sueldo que se pactó en su contrato laboral	1	2	3

9	Se les asciende al personal que tiene una labor sobresaliente entre sus compañeras	1	2	3
10	Los ascensos que se dan dentro del hospital son en base a la meritocracia del personal	1	2	3
11	Les brinda un incentivo al personal para premiarlos por su buen desempeño dentro de su área de trabajo	1	2	3
12	Se les brinda un incentivo al personal para motivarlos a seguir desempeñando de forma excelente sus funciones dentro del hospital	1	2	3
DIMENSIÓN 3: EFICACIA				
13	Se miden las metas que alcanzan por área de operaciones	1	2	3
14	Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención	1	2	3
15	Se está midiendo constantemente la productividad que tiene el trabajador	1	2	3
16	Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar su desempeño dentro del hospital	1	2	3
17	El hospital les paga las especializaciones de los trabajadores	1	2	3
18	El hospital le financia cuando se quieren especializar para mejorar su desempeño	1	2	3

ANEXO E.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Barranca Cajatambo 2022

AUTORA: Lic.Napuri Alba,Eilen Vanesa

DECLARACIÓN VOLUNTARIA DEL PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

He sido informado sobre el proyecto de investigación: Sus objetivos, propósito, beneficios; esclarecimiento de mis dudas por parte del responsable.

Estoy de acuerdo a ser partícipe del desarrollo de dicho trabajo; siendo desarrollada de manera anónima y confidencial. Los resultados del estudio servirán de muestra para la elaboración de próximos trabajos de dicha índole contribuyendo a la sociedad y particularmente enfocando a las enfermeras que laboran en el área asistencial

Entiendo que participar en esta investigación es de manera voluntaria.

.....

Firma del voluntario y fecha

Confirmando que he explicado adecuadamente la naturaleza de este estudio al voluntario.

.....

Firma del responsable del proyecto y fecha

Anexo F.

Juicio de experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	Se toma en cuenta al personal interno para ocupar un puesto libre	X		X		X		
2	Se realiza un concurso para ascender a un nuevo trabajador	X		X		X		
3	Se realiza la convocatoria para contar con personal más calificado para el puesto	X		X		X		
4	Los antiguos postulantes que por poco no ingresaron son reclutados	X		X		X		
5	Se promociona por los medios digitales cuando hay un puesto vacante	X		X		X		
6	Las plataformas virtuales atraen muchos nuevos trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección							
7	Se toma en cuenta el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
8	Tiene importancia el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
9	Las pruebas de conocimiento que se realizan son rigurosas	X		X		X		
10	Tienen un gran alcance el puntaje que saquen los candidatos en las pruebas de conocimientos	X		X		X		
11	Se contrata personal externo para realizar la entrevista de selección	X		X		X		
12	El personal encargado de la entrevista de selección conoce el perfil del puesto que se va ocupar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Contratación laboral							
13	Totas las funciones que se deben de cumplir el trabajador están redactadas en el contrato	X		X		X		
14	Se estipula cuáles son las obligaciones de cada trabajador	X		X		X		
15	Es usual contratar a colaboradores para que trabajen en tiempo parcial en el hospital	X		X		X		
16	El personal que se le realiza un contrato por un tiempo parcial recibe todos los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		
17	Se cumple con todos sus beneficios que debe recibir el colaborador dentro del hospital	X		X		X		
18	Se les reconoce cuando hacen hora extra el personal	X		X		X		
	Dimensión 4: Inducción							
	El jefe de área presenta a los nuevos colaboradores	X		X		X		

	Se le presenta a sus compañeros y le indica la persona que le brindara apoyo cuando lo solicite	X		X		X		
	Se le comunica cuáles son sus funciones que va tener que realizar al nuevo personal	X		X		X		
	Le informan al nuevo colaborador, quien va ser superior y a quien tendrá que rendir cuenta	X		X		X		
	Le informan al nuevo talento cuales son los programas con las que cuenta para desempeñar su trabajo	X		X		X		
	Le explican cuáles son las personas encargadas de brindarle soporte técnico cuando surja un inconveniente que no pueda resolver	X		X		X		
Nº		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Herminda Chambergó Valverde DNI:

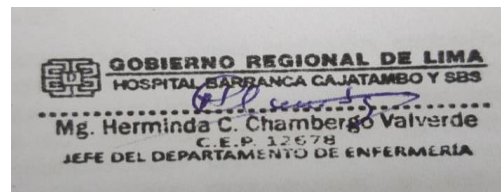
Especialidad del validador:ORCID:.....

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacitación							
1	El personal que tiene más tiempo dentro del hospital es la encargada de enseñarle al nuevo talento que ingresa cuales serán funciones.	X		X		X		
2	Les asignan al personal con mayor experiencia en el área para que le enseñe durante un periodo determinado como es que tiene que desempeñar sus funciones en el hospital	X		X		X		
3	Mandan a los trabajadores a otros lugares para que se capaciten y adquieran nuevos conocimientos	X		X		X		
4	Se utiliza la capacitación virtual con frecuencia para que capaciten al personal	X		X		X		
5	Se les capacita al nuevo personal cuando lo van a poner en un puesto de mayor índole	X		X		X		
6	Cuando hay un puesto libre para que ocupe un personal, se les prepara a la enfermera antes de desempeñar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se les paga a tiempo su sueldo	X		X		X		
8	Se cumple con el sueldo que se pactó en su contrato laboral	X		X		X		
9	Se les asciende al personal que tiene una labor sobresaliente entre sus compañeras	X		X		X		
10	Los ascensos que se dan dentro del hospital son en base a la meritocracia del personal	X		X		X		
11	Les brinda un incentivo al personal para premiarlos por su buen desempeño dentro de su área de trabajo	X		X		X		
12	Se les brinda un incentivo al personal para motivarlos a seguir desempeñando de forma excelente sus funciones dentro del hospital	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Se miden las metas que alcanzan por área de operaciones	X		X		X		
14	Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención	X		X		X		
15	Se está midiendo constantemente la productividad que tiene el trabajador	X		X		X		
16	Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar su desempeño dentro del hospital	X		X		X		
17	El hospital les paga las especializaciones de los trabajadores	X		X		X		
18	El hospital le financie cuando se quieren especializar para mejorar su desempeño	X		X		X		
Nº		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
								187
								10.38
								3.46
								86.5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Herminda Chambergo Valverde DNI:

Especialidad del validador:ORCID:.....

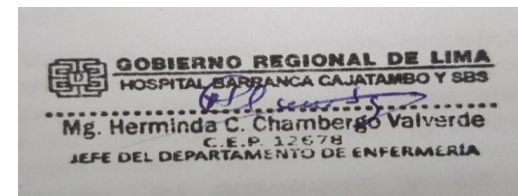
.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	Se toma en cuenta al personal interno para ocupar un puesto libre	X		X		X		
2	Se realiza un concurso para ascender a un nuevo trabajador	X		X		X		
3	Se realiza la convocatoria para contar con personal más calificado para el puesto	X		X		X		
4	Los antiguos postulantes que por poco no ingresaron son reclutados	X		X		X		
5	Se promociona por los medios digitales cuando hay un puesto vacante	X		X		X		
6	Las plataformas virtuales atraen muchos nuevos trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección							
7	Se toma en cuenta el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
8	Tiene importancia el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
9	Las pruebas de conocimiento que se realizan son rigurosas	X		X		X		
10	Tienen un gran alcance el puntaje que saquen los candidatos en las pruebas de conocimientos	X		X		X		
11	Se contrata personal externo para realizar la entrevista de selección	X		X		X		
12	El personal encargado de la entrevista de selección conoce el perfil del puesto que se va ocupar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Contratación laboral							
13	Todas las funciones que se deben de cumplir el trabajador están redactadas en el contrato	X		X		X		
14	Se estipula cuáles son las obligaciones de cada trabajador	X		X		X		
15	Es usual contratar a colaboradores para que trabajen en tiempo parcial en el hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Edgar Javier Castro Way **DNI:**

Especialidad del validador:**ORCID:**.....

.....**de**.....**del 20**.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacitación							
1	El personal que tiene más tiempo dentro del hospital es la encargada de enseñarle al nuevo talento que ingresa cuales serán funciones.	X		X		X		
2	Les asignan al personal con mayor experiencia en el área para que le enseñe durante un periodo determinado como es que tiene que desempeñar sus funciones en el hospital	X		X		X		
3	Mandan a los trabajadores a otros lugares para que se capaciten y adquieran nuevos conocimientos	X		X		X		
4	Se utiliza la capacitación virtual con frecuencia para que capaciten al personal	X		X		X		
5	Se les capacita al nuevo personal cuando lo van a poner en un puesto de mayor índole	X		X		X		
6	Cuando hay un puesto libre para que ocupe un personal, se les prepara a la enfermera antes de desempeñar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Remuneración							
7	Se les paga a tiempo su sueldo	X		X		X		
8	Se cumple con el sueldo que se pactó en su contrato laboral	X		X		X		
9	Se les asciende al personal que tiene una labor sobresaliente entre sus compañeras	X		X		X		
10	Los ascensos que se dan dentro del hospital son en base a la meritocracia del personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Edgar Javier Castro Way **DNI:**

Especialidad del validador:**ORCID:**.....

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	Se toma en cuenta al personal interno para ocupar un puesto libre	X		X		X		
2	Se realiza un concurso para ascender a un nuevo trabajador	X		X		X		
3	Se realiza la convocatoria para contar con personal más calificado para el puesto	X		X		X		
4	Los antiguos postulantes que por poco no ingresaron son reclutados	X		X		X		
5	Se promociona por los medios digitales cuando hay un puesto vacante	X		X		X		
6	Las plataformas virtuales atraen muchos nuevos trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección							
7	Se toma en cuenta el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
8	Tiene importancia el perfil psicológico del postulante	X		X		X		
9	Las pruebas de conocimiento que se realizan son rigurosas	X		X		X		
10	Tienen un gran alcance el puntaje que saquen los candidatos en las pruebas de conocimientos	X		X		X		
11	Se contrata personal externo para realizar la entrevista de selección	X		X		X		
12	El personal encargado de la entrevista de selección conoce el perfil del puesto que se va ocupar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Contratación laboral							
13	Todas las funciones que se deben de cumplir el trabajador están redactadas en el contrato	X		X		X		
14	Se estipula cuáles son las obligaciones de cada trabajador	X		X		X		
15	Es usual contratar a colaboradores para que trabajen en tiempo parcial en el hospital	X		X		X		
16	El personal que se le realiza un contrato por un tiempo parcial recibe todos los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

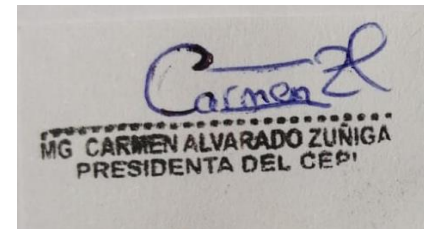
Apellidos y nombres del juez validador: Carmen Alvarado Zúñiga **DNI:**

Especialidad del validador:**ORCID:**.....

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacitación							
1	El personal que tiene más tiempo dentro del hospital es la encargada de enseñarle al nuevo talento que ingresa cuales serán funciones.	X		X		X		
2	Les asignan al personal con mayor experiencia en el área para que le enseñe durante un periodo determinado como es que tiene que desempeñar sus funciones en el hospital	X		X		X		
3	Mandan a los trabajadores a otros lugares para que se capaciten y adquieran nuevos conocimientos	X		X		X		
4	Se utiliza la capacitación virtual con frecuencia para que capaciten al personal	X		X		X		
5	Se les capacita al nuevo personal cuando lo van a poner en un puesto de mayor índole	X		X		X		
6	Cuando hay un puesto libre para que ocupe un personal, se les prepara a la enfermera antes de desempeñar sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Remuneración							
7	Se les paga a tiempo su sueldo	X		X		X		
8	Se cumple con el sueldo que se pactó en su contrato laboral	X		X		X		
9	Se les asciende al personal que tiene una labor sobresaliente entre sus compañeras	X		X		X		
10	Los ascensos que se dan dentro del hospital son en base a la meritocracia del personal	X		X		X		
11	Les brinda un incentivo al personal para premiarlos por su buen desempeño dentro de su área de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

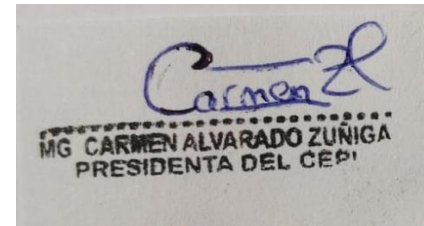
Apellidos y nombres del juez validador: Carmen Alvarado Zúñiga **DNI:**

Especialidad del validador:**ORCID:**.....

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Anexo G

Expertos que validaron el cuestionario de gestión de Recursos humanos

Expertos		Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Carmen Zúñiga	Alvarado	Magister	86.8	Aplicable
Edgar Javier Castro Way		Magister	86.8	Aplicable
Herminda Valverde	Chambergo	Magister	87.5	Aplicable
Total			87	

Expertos que validaron el cuestionario de Desempeño laboral

Expertos		Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Carmen Zúñiga	Alvarado	Doctor	88.40	Aplicable
Edgar Javier Castro Way		Magister	88.42	Aplicable
Herminda Valverde	Chambergo	Magister	86.5	Aplicable
Total			87.77	

Desempeño laboral		Anexo	Gestión de recursos humanos	
Escala	Puntaje		Escala	Puntaje
Bajo	41-50		Bajo	49 – 60
Medio	30-40		Medio	36-48
Alto	10-29		Alto	12-35

Anexo H.

Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la Gestión de recursos humanos

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,976	0,976	24

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Crombach obtenido es de 0,976 lo cual nos permite decir que el instrumento de Gestión de recursos humanos de 24 ítems tiene confiabilidad muy alta.

Estadísticos de fiabilidad-instrumento Desempeño laboral

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,928	0,928	18

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Crombach obtenido es de 0,985 lo cual nos permite decir que el instrumento Desempeño laboral de 18 ítems tiene confiabilidad alta.

Anexo I.

Anexos de confiabilidad

Confiabilidad de Gestión de recursos humanos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se toma en cuenta al personal interno para ocupar un puesto libre	81,00	783,474	,959	,973
Se realiza un concurso para ascender a un nuevo trabajador	81,05	779,313	,973	,973
Se realiza la convocatoria para contar con personal más calificado para el puesto	81,00	782,632	,950	,973
Los antiguos postulantes que por poco no ingresaron son reclutados	81,25	786,829	,883	,974
Se promociona por los medios digitales cuando hay un puesto vacante	81,10	791,463	,844	,974
Las plataformas virtuales atraen muchos nuevos trabajadores	81,00	778,632	,957	,973
Se toma en cuenta el perfil psicológico del postulante	81,15	788,555	,850	,974
Tiene importancia el perfil psicológico del postulante	81,00	793,053	,802	,974
Las pruebas de conocimiento que se realizan son rigurosas	81,00	784,737	,908	,974
Tienen un gran alcance el puntaje que saquen los candidatos en las pruebas de conocimientos	81,30	797,379	,845	,974
Se contrata personal externo para realizar la entrevista de selección	81,30	792,642	,881	,974

El personal encargado de la entrevista de selección conoce el perfil del puesto que se va ocupar	81,20	788,589	,890	,974
Totas las funciones que se deben de cumplir el trabajador están redactadas en el contrato	80,80	798,168	,817	,974
Se estipula cuáles son las obligaciones de cada trabajador	81,05	779,313	,973	,973
Es usual contratar a colaboradores para que trabajen en tiempo parcial en el hospital	81,00	780,211	,958	,973
El personal que se le realiza un contrato por un tiempo parcial recibe todos los beneficios de acuerdo a ley	81,05	779,313	,973	,973
Se cumple con todos sus beneficios que debe recibir el colaborador dentro del hospital	80,75	791,145	,861	,974
Se les reconoce cuando hacen hora extra el personal	81,05	779,313	,973	,973
El jefe de área presenta a los nuevos colaboradores	80,10	845,358	,365	,977
Se le presenta a sus compañeros y le indica la persona que le brindara apoyo cuando lo solicite	79,80	866,379	,136	,978
Se le comunica cuáles son sus funciones que va tener que realizar al nuevo personal	79,65	856,345	,406	,977
Le informar al nuevo colaborador, quien va ser superior y a quien tendrá que rendir cuenta	79,50	867,737	,263	,977

Le informan al nuevo talento cuales son los programas con las que cuenta para desempeñar su trabajo	79,70	875,905	-,035	,979
Le explican cuáles son las personas encargadas de brindarles soporte técnico cuando surja un inconveniente que no pueda resolver	79,95	836,682	,520	,976

Anexo

Confiabilidad Desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El personal que tiene más tiempo dentro del hospital es la encargada de enseñarle al nuevo talento que ingresa cuales serán funciones.	79,00	61,263	,624	,924
Les asignan al personal con mayor experiencia en el área para que le enseñe durante un periodo determinado como es que tiene que desempeñar sus funciones en el hospital	79,00	64,105	,375	,930
Mandan a los trabajadores a otros lugares para que se capaciten y adquieran nuevos conocimientos	78,95	61,734	,772	,921
Se utiliza la capacitación virtual con frecuencia para que capaciten al personal	79,25	60,934	,353	,940
Se les capacita al nuevo personal cuando lo van a poner en un puesto de mayor índole	79,00	60,947	,653	,923
Cuando hay un puesto libre para que ocupe un personal, se les prepara a la enfermera antes de desempeñar sus funciones	78,90	62,305	,899	,921
Se les paga a tiempo su sueldo	78,85	62,976	,855	,922
Se cumple con el sueldo que se pactó en su contrato laboral	78,85	62,976	,855	,922

Se les asciende al personal que tiene una labor sobresaliente entre sus compañeras	79,20	58,695	,554	,930
Los ascensos que se dan dentro del hospital son en base a la meritocracia del personal	78,85	62,976	,855	,922
Les brinda un incentivo al personal para premiarlos por su buen desempeño dentro de su área de trabajo	78,85	62,976	,855	,922
Se les brinda un incentivo al personal para motivarlos a seguir desempeñando de forma excelente sus funciones dentro del hospital	78,85	62,976	,855	,922
Se miden las metas que alcanzan por área de operaciones	79,00	60,947	,653	,923
Si no cumplen con sus metas reciben un llamado de atención	78,90	62,305	,899	,921
Se está midiendo constantemente la productividad que tiene el trabajador	78,85	62,976	,855	,922
Se realizan talleres para brindar herramientas que les ayude a mejorar su desempeño dentro del hospital	78,85	62,976	,855	,922
El hospital les paga las especializaciones de los trabajadores	79,20	58,695	,554	,930
El hospital le financia cuando se quieren especializar para mejorar su desempeño	78,85	62,976	,855	,922

Anexo J

Nivel Gestión de recursos humanos y sus dimensiones de acuerdo al personal de seguro del hospital

Variable /dimensiones	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
V1 Gestión de recursos humanos	32	40	8	10	40	50
D1: Reclutamiento	40	50	8	10	32	40
D2: Selección	32	40	8	10	40	50
D3: contrato de trabajo	32	40	16	20	32	40
D4: Inducción	32	40	16	20	32	40

Interpretación: De la muestra 80 profesionales en el hospital, 50% presenta un nivel alto en la gestión de recursos humanos, seguido de nivel bajo 40% y nivel medio 10%. Sin embargo, Al analizar la gestión de recursos por dimensiones, la dimensión reclutamiento presenta nivel baja 40%, respectivamente la dimensión contrato de trabajo presenta nivel media el 20%, y por ultimo las dimensiones altas selección e inducción presenta un 40%, la dimensión que predomina es la selección.

Nivel Desempeño laboral y sus dimensiones de acuerdo al personal de seguro del hospital

Variable /dimensiones	Baja		Media		Alta	
	N	%	N	%	N	%
V1 Desempeño laboral	24	30	16	20	40	50
D1: Capacitación	16	20	16	20	48	60
D2: Recompensa	16	20	24	30	40	50
D3: Eficacia	8	10	32	40	40	50

Interpretación: De la muestra 80 profesionales en el hospital, 50% presenta un nivel alto en el desempeño laboral, seguido de nivel bajo 30% y nivel medio 20%. Sin embargo, Al analizar el desempeño laboral por dimensiones, la dimensión capacitación presenta nivel alto 60%, respectivamente la dimensión recompensa presenta nivel media el 30%, y por ultimo las dimensionen eficacia baja presenta un 10%, la dimensión que predomina es la capacitación.

Anexo K.

Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba.

Niveles	Interpretación
De 0.80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del recurso humano y desempeño laboral de trabajadores de la unidad de seguros de un hospital en Barranca, 2022", cuyo autor es NAPURI ALBA EILEN VANESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 19- 08-2022 20:27:12

Código documento Trilce: TRI - 0420969