



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los
trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho,
Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Luque Cruzado, Gladys Rosmery (orcid.org/0000-0001-5087-7298)

ASESOR:

Dr. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre y padre que siempre me dan su amor incondicional, y acompañarme en mi formación profesional.

A mis sobrinos Omayra, Jeyckob, Angely, Yamile, Antonella, Abel, Enzo y viviana me alegran mis días, a veces me estresan, pero ellos saben que los adoro con todo mi corazón y siempre contarán conmigo.

Agradecimiento

A nuestro padre celestial por darme vida, salud y permitirme alcanzar una meta anhelada.

Mis docentes de pregrado la Dra. Glenda Rodríguez y el Dr. Sabino Muñoz que fortalecieron mis conocimientos en trabajos de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índices de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables Operacionalización:	16
3.3 Población, muestra, muestreo:.....	16
3.4 Técnicas, instrumentos recolección datos	18
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1	Población del nosocomio SJL	17
Tabla 2	Capital humano con rendimiento laboral de colaboradores	30
Tabla 3	Reclutamiento y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho	31
Tabla 4	Selección y rendimiento laboral de colaboradores	32
Tabla 5	Incorporación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho	33
Tabla 6	Capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho	34
Tabla 7	Retención y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho	35

Índices de gráficos y figuras

Figura 1	Distribución porcentual retención	23
Figura 2	Distribución porcentual de rendimiento laboral	24
Figura 3	Distribución porcentual de reclutamiento y el rendimiento laboral	25
Figura 4	Distribución porcentual de selección y rendimiento laboral	26
Figura 5	Distribución porcentual de incorporación en el rendimiento laboral	27
Figura 6	Distribución porcentual de capacitación y el rendimiento laboral	28
Figura 7	Distribución porcentual de la retención y el rendimiento laboral	29

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la relación entre los medios gestión del capital humano y el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. La investigación es de diseño correlacional de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo. Teniendo una población de 320 personal administrativo, con muestra extraída 174 personas, se tiene dos instrumentos de las variables: gestión de capital humano y rendimiento laboral, Los instrumentos fueron validados por expertos del tema. Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados obtenidos se evidencian la relación que hay entre las variables. Se concluye que existe relación positiva y significativa entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral puesto que el coeficiente de correlación de Chi Cuadrado es igual a 0.631 y el valor de significancia bilateral igual a 0.004 lo que quiere decir, es importante fortalecer las competencias del personal administrativo.

Palabras clave: Gestión del capital humano, rendimiento laboral, reclutamiento, selección.

Abstract

The general objective of this master's thesis was to determine the relationship between the means of human capital management and the work performance of the administrative staff of the San Juan de Lurigancho hospital, Lima, 2019. The research is of basic correlational design, with a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design and a deductive hypothetical method. Having a population of 320 administrative personnel, with a sample of 174 people, there are two instruments of the variables: human capital management and labor performance. The instruments were validated by experts in the field. After performing the appropriate statistical analysis, the results obtained show the relationship between the variables. It is concluded that there is a positive and significant relationship between human capital management and labor performance, since the Chi-square correlation coefficient is equal to 0.631 and the bilateral significance value is equal to 0.004, which means that it is important to strengthen the competencies of administrative personnel.

Keywords: Human capital management, labor performance, recruitment, selection.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación tiene la finalidad por comprobar la gestión capital humano durante sector salud de los trabajadores administrativo, en la actualidad los colaboradores es parte fundamental en el crecimiento en las organizaciones, con su formación laboral y profesional se busca una prestación con eficacia; y con el rendimiento laboral va a contribuir con los objetivos institucionales; así mismo promover y fortalecer el compromiso de cada persona en la productividad y dar a conocer el valor dentro de una institución.

La Organización Mundial de la Salud en el año 2017, menciona la importancia de los recursos humano en la gestión del Sector Salud, dentro de las actividades que realiza las distintas profesiones, ocupaciones o hasta los voluntarios están gestionado los servicios de salud. Se propone líneas de acción para mejorar los Recursos Humanos para que tengan acceso Universal a la Salud y la cobertura Universal de Salud; se emperezaría por mejorar y consolidar la rectoría de los trabajadores para la salud, implementando políticas, marcos legales de recursos humanos orientando en los perfiles de puestos, las realidades de trabajo, en rotación del personal de acuerdo a la necesidad.

Al mismo tiempo, fortalecer los equipos de gestión de los ministerios de salud, a través de las capacitaciones y pasantías interinstitucional, promover el liderazgo de los gestores y el dialogo para identificar la brecha en el recurso humano, y así implantar acciones para brindar una atención con calidad y calidez a los usuarios.

En Colombia esta normado mediante la Ley 1164 de Talento Humano en Salud, se menciona “la medición y el rendimiento del talento humano en salud, para determinar lograr beneficios en la atención de los usuarios; también establece la relación “el ejercicio idóneo de competitividad los profesionales u ocupación en salud con la satisfacción y mejora de la salud. Se realizó un estudio en la cual

midieron el indicador Retención en las encuestas se realizó a 672 personas y manifestaron en los resultados que hay una personal a cargo y que desconocen la estructura orgánica de la institución.

En Paraguay, se realizó una revisión al gasto público en el año 2018, así mismo se evidencia que enfrenta el reto en mejorar la inversión en capital humano, sería mejorar calidad en los sectores sociales: Salud, Educación y Defensa Social; establece el principio del desarrollo económico a largo plazo y es elemental para el descenso de la pobreza. No obstante, el país no cuenta para financiar bienes y servicios públicos de acuerdo a las necesidades y capacidades para no incurrir en deuda.

La Organización Mundial del Trabajo mediante un comunicado de prensa (04 de octubre del 2017), menciona lo sustancial al desarrollar el talento humano, es una inversión a largo plazo, los recursos humanos es componente imprescindible para los objetivos de instituciones de cada organización y así contar con trabajo decente.

En el 21 Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México del año 2016, se menciona sobre la importancia del capital humano dentro de una organización, es motivar y brindar a los colaboradores las herramientas necesarias en el ejercicio de sus funciones. Es necesario que el capital humano reciba una formación específica para fomentar y alinear en los perfiles profesionales para obtener los objetivos institucionales. Los colaboradores que tienen destrezas y experiencia dentro de la organización; es obligatorio realizar actividades específicas a fin de ampliar las habilidades y capacidades con ello se verá un incremento en desarrollo dentro de la institución.

Las organizaciones de nuestro país, no han implementado una gestión del capital humano, es una inversión económica y deberán elaborar lineamientos para planificar, ejecutar y evaluar es a largo plazo los resultados. Las instituciones

privadas prefieren invertir en infraestructura e instituciones públicas han experimentado con presupuesto por resultado, el recurso humano no está preparado para la meta programada sea por falta de capacitación, términos del perfil, reclutamiento y hasta el clima organizacional influye.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil ente rector del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, publicó libro sobre favor de servir en Perú en año 2018, se efectuó el diagnostico al servicio civil en Perú para conocer las organizaciones del estado están trabajando organizada y teniendo el análisis es necesario una innovación, los resultado demostraron la insuficiencia en el ejercicio de sus funciones de los servidores civiles, no hay planificación, desorganización en lo normativo y los regímenes, desigualdad en compensaciones, en las contrataciones, en reclutamiento, en remuneración y capacitación.

Se tiene experiencias de los países de Chile, Canadá, España, Brasil en el año 2015, en los cuales se consideran buenas prácticas. En el periodo de ejecución, la última reforma en Chile tiene 10 años y sigue proceso de implementación, mientras que las innovaciones de los países de Brasil, España y Argentina prolongan implantación y hasta la fecha tiene una duración de dieciocho, ocho y veinticuatro años, respectivamente. En el caso de la reforma peruana, tiene un período de implementación de seis años a partir de la publicación de la Ley.

En el mismo contexto, el Ministerio de Salud mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 159-2019-SERVIR/PE, se declara el inicio del proceso de tránsito del Régimen del Servicio Civil, al finalizar el proceso se debe Ley Civil en cual busca es unificar los regímenes laborales en la administración pública, se determina siete subsistemas en la administración pública: Planificación de Políticas de Recursos Humanos, Organización del trabajo y su distribución, Gestión del Empleo, Gestión de compensación, Gestión del Rendimiento, Gestión de Capacitación y Gestión de Relaciones Humanas y sociales cada uno cuenta con lineamientos para ajustar de acuerdo a cada institución.

El subsistema de gestión del rendimiento es un instrumento que busca gestionar el capital humano en los servidores civiles por medio de la meritocracia y valorar el rendimiento de los trabajadores, con su aporte lograr los objetivos institucionales y sería una herramienta para los demás subsistemas de la administración pública. Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257-2018-SERVIR-PE, se aprueba los lineamientos para establecer el subsistema de gestión del rendimiento.

En el distrito de SJL se cuenta con un solo Hospital de nivel II-2, se viene observando el encargo del capital humano hacia los servidores administrativos, no es proporcional, se tiene dos regímenes laborales D.L. N° 728 y D.L. N° 1057 CAS, no hay igualdad en los incentivos, las remuneraciones no son equitativo, reclutamiento, etc., en consecuencia, se refleja en el rendimiento laboral; es intención para conocer las variables gestión del capital humano en el personal administrativo se relacionan con el rendimiento laboral.

Dentro de este marco, es necesario realizar preguntas para estudiar las variables, siendo la general ¿Qué correspondencia concurre hacia gestión del capital humano con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del hospital San Juan Lurigancho? Y las específicas son las siguientes: ¿Qué correspondencia concurre hacia el reclutamiento con rendimiento en labor de trabajadores administrativos del nosocomio SJL, Lima?, ¿Qué correspondencia concurre hacia la selección con rendimiento en labor de trabajadores administrativos del nosocomio SJL?, ¿Qué correspondencia concurre hacia la incorporación con rendimiento en labor de trabajadores administrativos del nosocomio SJL?, ¿Qué correspondencia concurre hacia la capacitación con rendimiento en labor de trabajadores administrativos del nosocomio SJL? y ¿Qué correspondencia concurre hacia la retención con rendimiento en labor de trabajadores administrativos nosocomio SJL?

El presente trabajo de investigación se justifica para identificar la gestión del capital humano del personal administrativo con el fin de implementar las buenas prácticas del talento humano conllevando a los objetivos institucionales.

En justificación teórica en base a la teoría de la retención es prescindible fortalecer el talento humano para que las instituciones crezcan, todas las actividades tienen que ser diseñadas mediante un plan de trabajo identificado las brechas de los recursos humanos (Armas. Llanos Traverso, 2017). Las entidades públicas no son bien vista por los usuarios externos, por no brindar una atención con calidad y con calidez; con la presente investigación se determinó las dimensiones que se tiene que desarrollar el talento humano.

Lo que se busca en la justificación práctica es mejorar la atención a los usuarios que asisten al nosocomio SJL, la finalidad se determinó la relación que hay entre las variables. Los usuarios tendrán información de los procesos oportunamente, no habrá tiempo de espera y se dará un buen trato mediante las capacitaciones.

En la justificación metodológica es medio para medir un estudio, se aplica un instrumento que es la encuesta y se procesara por el SPSS 24 a fin de tener datos estadísticos y proponer recomendaciones.

Por consiguiente, para verificar la relación de las variables, se formula el OG: Establecer correspondencia que existe hacia gestión capital humano con rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del nosocomio SJL; los OE: Determinar correspondencia existente hacia el reclutamiento con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del nosocomio SJL, Determinar correspondencia existente hacia la selección con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del nosocomio SJL, Determinar correspondencia existente hacia el incorporación con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del nosocomio SJL y Determinar correspondencia existente hacia

la capacitación con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Es necesario plantear hipótesis a las variables para conocer los vínculos, siendo: Hay correspondencia directa entre gestión del capital humano con rendimiento en labor de colaboradores administrativos nosocomio San Juan de Lurigancho. Se tiene en las específicas siendo las siguientes: Hay correspondencia directamente hacia reclutamiento con rendimiento de labor hacia colaboradores administrativos nosocomio San Juan de Lurigancho, Hay correspondencia directa entre la selección con rendimiento en labor de colaboradores administrativos nosocomio San Juan de Lurigancho, Hay correspondencia directa entre el incorporación con rendimiento en labor de colaboradores administrativos nosocomio San Juan de Lurigancho, Hay correspondencia directa entre la capacitación con rendimiento en labor de colaboradores administrativos nosocomio San Juan de Lurigancho, y Hay correspondencia directa entre la incorporación con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho.

II. MARCO TEÓRICO

En este mismo contexto analizaremos las tesis nacionales que tienen relevancia con la variable. Lozano (2017) en su trabajo de investigación, para alcanzar el grado Maestro en Ciencias Sociales con mención Administración, línea: Administración y Gerencia Empresarial, Cajamarca, 2017, examinar la importancia del capital humano en la gestión del gobierno local del distrito de Asunción, es una investigación descriptiva, teniendo como objetivo la importancia del capital humano en la gestión del gobierno local del distrito Asunción, metodología: tipo básico, con diseño transversal, nivel es descriptivo, muestra el personal que labora en el gobierno local del distrito de Asunción siendo un total de 38 personas, técnica del instrumento es la encuesta formulada en dos partes, la primera es indagación general y la segunda parte está relacionada a la variable de gestión de capital humano; se evidencia en tabla 15 con un resultado de global de 72.53 los trabajadores están percibiendo las buenas prácticas en la Gestión del Capital humano.

El motivo de la investigación es para conocer la importancia, las características de la organización, las fortalezas y debilidades con el fin de mejorar. En las conclusiones es necesario tomar en cuenta los resultados de liderazgo de los gerentes, contrato del empleo y acceso al conocimiento y en capacidad de aprendizaje. Del mismo modo, Díaz (2018), en su informe de tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública para el desarrollo social, con el título fortalecimiento del capital humano y su relación con la gestión administrativa en Essalud Huánuco, 2017, el objetivo es establecer la correlación en el fortalecimiento del capital humano con la administración en Essalud. Se busca conocer la brecha que hay en el capital humano para fortalecer sus habilidades a fin que se brinde una atención con calidad a los usuarios.

Es una investigación descriptiva correlacionar, siendo un diseño experimental, la población son los trabajadores administrativos de EsSalud de Huánuco siendo un total de 65, con técnica probabilística se cuenta con diferentes grupos ocupacional, de diseño cuasi experimental, el instrumento es el cuestionario,

entrevista y observación. En conclusión, de los resultados obtenido un 94% del fortalecimiento del capital humano con la gestión administrativa en EsSalud Huánuco, 2017; las variables tienen una correlación del 88% evidenciando la asociación.

También, (Gomes 2017), trabajo de investigación para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, sobre el diseño de un sistema meritocrático para la Gestión del Capital humano en la Municipalidad del Callao, el objetivo es construir un sistema meritocrático para mejorar la Gestión del Capital humano, fue descriptivo, no experimental de corte transversal, la técnica de la encuesta al personal de la municipalidad de Chiclayo siendo 75 personas, enfoque cualitativa, los resultados son un 79% están demostrando que la gestión del capital humano esta defectuoso demostrando la falta el desinterés y falta de presupuesto para las acciones de capacitación para mejorar las actividades que realizan en la organización, demostró por la prueba de Spearman. Es necesario resaltar las investigaciones internacionales, para conocer el estudio de las variables que se están estudiando.

Villa (2015), afirma en su trabajo, para conseguir el grado de Maestro en Política Social denominado: "Capital humano y Educación por competencias en el Plan de Desarrollo 2010 al 2014", el objetivo dar inicio el capital humano desde iniciando por educación conllevando al trabajo con el talento humano. Se utilizó el método mixto ya con los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El presidente Gaviria finalizo su gobierno, al realizar un balance, reflejo los gastos que se hizo en infraestructura y seguridad. La inversión social se quedó congelada. En conclusión, es fundamental iniciar el capital humano por la educación para garantizar el desarrollo del potencial de las personas, aunque sea largo plazo.

Así mismo en Ecuador, Valencia (2018), para alcanzar el grado Maestra en Dirección de Empresas, con el Estudio Descriptivo de la Gestión de Talento humano

en las pequeñas y medianas empresas que comercialización servicios y equipamientos para centros de datos, en la ciudad de Quito, 2018. Es necesario conocer e investigar la retención en las organizaciones privadas que comercializan servicios de equipamientos para centros de datos. Es una investigación empírica, se tiene 356 empresas en escala nacional, el enfoque es cualitativo, descriptivo e instrumento que se utilizó es la encuesta. En las conclusiones se puede comprobar que las empresas no cuentan con área encargada de fomentar el capital humano, conllevando una inexistencia en la selección y reclutamiento del personal.

Finalmente, en Argentina, Becerra (2016), para obtener el grado en Maestría Psicología Empresarial y Organizacional, presenta la tesis Liderazgo y Retención en CIPAF – INTA, 2016. El objetivo es determinar el estilo de liderazgo de los profesionales a cargo de los grupos de trabajo en CIPAF y la correlación en el rendimiento laboral. El diseño de investigación es descriptivo, el instrumento es la encuesta que se realizó a los profesionales de CIPAF, se aplicó a 14 personas que son las encargadas del liderazgo de organización. Los resultados más bajo es la dimensión de liderazgo de los gestores esto implica que se necesita fortalecer mediante capacitaciones.

Se concluye los líderes se preocupen en motivar, identificar, mejorar el clima laboral y el reconocimiento a fin de gestionar el talento de los trabajadores. Finalmente, el autor recomienda un plan de capacitación abarcando las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo y agregando importancia de un coach. Por consiguiente, luego de analizar y estudiar los trabajos previos, es importante estudiar la variable de gestión capital humano dentro de una organización y su relación con el rendimiento laboral para medir el grado de concordancia. Al mismo tiempo, es fundamental estudiar hipótesis relacionadas con las variables.

Davenport (2006), manifiesta una alusión a los trabajadores, no se debe denominar con capital humano si no como propietarios e capital de inversión del capital humano. Con esta metáfora la desglosa en dos dimensiones en propiedad

y el rendimiento sobre la inversión. Las empresas mencionan el principal activo para los profesionales de recurso humano para lograr los objetivos institucionales, se debe implantar un sistema con un plan de rendimiento o incentivos así se obtendrá beneficio recíproco por uno y otro es decir el empleador y el empleado.

Para Guzmán (2008) manifiesta que en el nuevo milenio el capital humano son elementos esenciales para el cambio, el líder debe dar confianza a sus colaboradores y confiarán en ti, trátalos con generosidad y te devolverán con crees. Se habla de los cambios estructurales, tecnológica y cambios en la sociedad para el cambio de la economía. Cada país sobre vive y progresa de acuerdo como trabaje las organizaciones públicas y privadas. El capital intelectual refiere a todos los conocimientos que posee cada persona y es una ventaja en el ejercicio de labores, el empleador tiene que delegar funciones los hará con la persona que logre los objetivos de la institución. Un ejemplo de la administración del talento humano es Corea del Sur se posiciono, luego de la segunda guerra mundial en el año 1945 la economía, sin agricultura, escasa educación; se tuvo que hacer muestras decisivas y drásticas sensibilización en educación para que en dos decenas se levante, actualmente son gran potencia de comercialización y hasta tratados de sus productos en latino América.

Así mismo, Castillo (2012), explicó que el capital humano se especifica en el conocimiento, destrezas y actitudes siendo fortaleza en cada persona, que se desarrollan en la compañía que trabaja. Se analizó el estudio que realizo Joseph Scanlon se denominó el Plan de Scanlon (Quintanilla 2006), el objetivo indemnizar los beneficios sociales de los trabajadores. Consistía en hacer entrevista para conocer las necesidades de cada uno y las sugerencias para mejorar el trabajo, se organizó comité que se haría cargo de ejecutar todo; También se desarrolló una mejor comunicación entre gerentes y trabajador.

Cabe mencionar, que la gestión del capital humano se empieza desde la contratación, reclutamiento e inducción; su integración a buen clima laboral, capacitación e incentivos laborales.

Chiavenato (2014) describió que la gestión del capital humano tiene varios ejes siendo la eficacia en la organización, personal capacitado y también motivado, mediante reconocimientos dentro de la organización. Llevando un buen rendimiento laboral dentro de la organización. Por otro lado, la gestión del capital humano es un valor agregado que las empresas que se deben aprovechar y desarrollar para logro de las mismas. Mediante las capacitaciones y el desarrollo personal se estará gestionado el talento humano.

Para Fitz (2003), indico que el capital humano con el pasar del tiempo nos encontraremos que el conocimiento y la economía es un beneficio para que una empresa rentable o competencia de productividad, para el mercado de valores el capital humano ha sido reconocido influencia en las compañías, siendo cambios importantes en las productividades y los gestores son que tiene que potenciar. Bonis revela que el capital humano es un conjunto de técnicas de intermediación y que se debe modernizar eficaz el conocimiento de la empresa para mejorar los resultados que se buscan.

El capital humano del mismo modo se debe a su habilidad con la productiva laboral, la cual es notable para el desarrollo en el ejercicio de sus funciones. Las buenas prácticas vienen a ser las habilidades que consigue una persona, y es merecedor de la especialización; Realizamos trabajadores competentes, no obstante, no tienen estudios que acrediten, en ese sentido se les mide por aprendizaje obtenidos. Al respecto los conocimientos obtenidos por rutina que realiza por años, que da experiencia y se desenvuelve eficiente en sus funciones que realiza, en la toma decisiones contribuye en la empresa y realiza un buen rendimiento laboral (Cardona, Montes y Vásquez, 2007).

La organización de un departamento de capital humano es importante contar, en la actualidad es conocido por Recursos Humanos el mismo que de acuerdo a cantidad de personal que está a su cargo debería tener sub área que cuenten con el área encargada del capital humano, en ese sentido la administración de los recursos se divide por áreas buscando objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales. Los subsistemas estarían comprendidos por:

- Relaciones con el personal y evaluación de la cultura organizacional.
- Compensación y evaluación
- Preparación y selección
- Fundamentos y desafíos
- Desarrollo y evaluación

Las dimensiones del capital humano deberán de ser estudiadas para el funcionamiento de la organización.

Fundamentos y Desafío, el capital humano siempre enfrenta desafíos con el personal. Se debe aportar en mejorar con eficiencia y eficacia a las organizaciones con ética y responsable. Los responsables de la administración del capital humano deberán brindar asistencia técnica a los trabajadores para que se llegue a meta de la organización y la medición laboral que corresponda. En cuanto a preparación y selección, es importante contar una base de datos de todos los trabajadores para elaborar un perfil de puestos y distribuir de acuerdo sea la brecha; identificar cual son las áreas más productivas y satisfactorios. De esta manera los gerentes podrán tomar una decisión al momento de la selección y el reclutamiento de los trabajadores.

La dimensión desarrollo y evaluación, es elemental al ser contratados se realiza la inducción general y la específica de acuerdo con funciones que va a realizar en la empresa, con el diagnostico de necesidades de capacitación se

fortalece sus competencias en medición laboral; teniendo esta base de datos se puede evaluar para promover internamente.

Es importante las compensaciones y protección un sueldo adecuado a sus funciones que realiza, es decir el salario justo a cambio de su contribución productiva. Los incentivos deben ser otorgados para todos en modo equitativa y de acuerdo a ley. También tenemos la dimensión de relación con el personal y evaluación, se refiere a un trabajo efectivo mediante las evaluaciones periódicas y así evaluar el rendimiento laboral y también se puede identificar brecha de conocimientos para capacitarlos lo afirma Guzmán (2008).

Finalmente, Armas et al., (2017), retención primordial dentro de una organización que busca el desarrollo, fortalecer las competencias de la persona para que contribuya para llegar a las metas programadas. Las personas buscan en una organización incentivos, línea de carrera y metas personales. Así mismo identifica actividades y procesos, siendo los siguientes:

El reclutamiento, debería ser por profesionales de psicología realizando test psicológico antes de ser contratado. También denomina como proceso admisión de personas, base de datos, análisis del perfil de puestos y se logara una selección de personal idóneo.

La selección es un elemento importante sea de acuerdo a las necesidades, y las entrevistas deben formuladas del área donde postula. Para la incorporación es necesario realizar una inducción general abarcando los temas, sobre organización, visión, misión, los lineamientos de la administración. La inducción específica son temas en medición laboral.

La capacitación debe estar plasmado en un plan para que sea ejecutado y evaluado, todos deben tener acceso para perfeccionar los procesos dentro de la empresa. Las mismas que deben ser identificados mediante una matriz de

diagnóstico de necesidades para mejorar en el ejercicio de sus funciones. Para retención del personal, están los incentivos económicos, bonos gratificación, tener un buen clima organización.

Gabini (2018) indicó que son aquellos comportamientos de las personas en las organizaciones que labora, también incluye las actitudes más notables para alcanzar la meta programada. El clima organizacional también influye el rendimiento laboral. Menciona dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

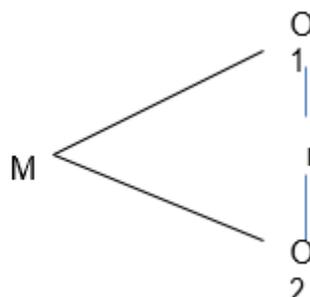
3.1.1. Tipo de Investigación: es una investigación básica, se buscó estudiar fenómenos existentes y los estudia obtener conocimientos y profundizar de acuerdo con la realidad (Carrasco.2013).

3.1.2. Diseño de investigación: el diseño no experimental: es de tipo transaccional correlaciona está examinando la correlación que hay en las dos variables y se realizara aun grupo determina para comparar según Hernández. Fernández. Batista (2018).

Cabe mencionar, el autor Bernal (2006) determinó procedimiento hipotético y deductivo permitiendo corroborar los supuestos, empieza hacia una afirmación y explora para admitir las enunciaciones, consiguiendo deducciones comprobadas a la realidad. Estilo de tesis era no manipular la variable, no pretende cambiar las inconstantes por el autor, lo que busca es analizar los hechos que están siendo estudiadas y luego investigar Hernández et al. (2018).

Además, se tiene idea de Carrasco (2007), que manifestó sobre las variables no se deben manipular, se estudia a hechos reales.

Representación del diseño de investigación:



Hacia:

M: Porción de la población

O1: Capital humano

O2: Rendimiento de labor

r: Correspondencia

3.2 Variables Operacionalización:

Variable 1: Capital humano

Enunciación concepto de la variable que busca el progreso, fortalecer competencias hacia persona para que contribuya a favor de las organizaciones; las organizaciones deben diseñar actividades, planes de trabajo, procesos para ejecutar y llegar a meta programada. Las personas buscan en una organización incentivos, línea de carrera y metas personales Armas (2017).

Variable 2: Rendimiento laboral

Enunciación de concepto de la variable: Son aquellos comportamientos de las personas en las organizaciones que labora, también incluye las actitudes más notables para alcanzar la meta programada. El clima organizacional también influye el rendimiento laboral manifiesta Gabini (2019).

3.3 Población, muestra, muestreo:

3.3.1 Población: Según Carrasco (2014), considera que la población es un conjunto de sujeto que está dentro lugar específico y permite realizar un estudio. La población de la presente investigación son los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, teniendo un total de 320 personas.

Tabla 1

Población nosocomio SJL

Estratos	N
Nombrados	218
CAS	102
Total:	320

Cálculo del volumen muestra, para tal fin, utilizó fórmula hacia poblaciones conocidas.

$$n = \frac{NZ^2 S^2}{(N-1)e^2 + Z^2 S^2}$$

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{320 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(320 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = \frac{320 \times 3,8416 \cdot 0,25}{319 \times 0,0025 + 0,25 \cdot 3,846}$$

$$n = \frac{384,16}{1,9579}$$

$$n = 173.57$$

Redondeado: $n = 174$

3.3.2 Muestra

Se define un fragmento con particular de la población, donde las diferencias principales son objetiva y reflejo fiel de ella, de tal que los efectos que se logren en la muestra también serán generalizados en la población define Carrasco (2006).

La muestra que se estará midiendo es 174 personal administrativo, colaboradores en condición de contrato administrativo de servicio (CAS) y nombrado que trabajan en nosocomio SJL.

El muestreo asumió dos ramas en la primera es muestra se denomina probabilística y la segunda muestra no probabilística. En la muestra probabilística la población tiene la equivalente para elección y serán los mismos para obtener las particularidades de la población; y mantener la misma cantidad de manera aleatoria. En cuanto a la muestra no probabilística son dirigidas, se conoce la selección y la población no es aleatorio es decisión del investigador del proceso de toma del instrumento. Para nuestra investigación, la muestra será probabilística (Hernández 2018).

Los componentes de evaluación estuvieron con trabajadores administrativos del hospital SJL.

3.4 Técnicas, instrumentos recolección datos

Encuesta era técnica usada hacia la pesquisa fue necesario recolección datos con técnicas, para la ejecución y mejorar la tesis.

Al respecto, con técnica usándose encuesta, en cual Carrasco (2007), es una investigación con la que se recolectan datos a un determinado grupo puede ser escrita u oral. Fundamento el autor sobre el cuestionario es el instrumento con mayor muestrario para analizar grupos grandes de personas.

Se determina el instrumento, siendo la encuesta como una herramienta para

estudiar las dimensiones e indicadores de la presente investigación, conseguir el objetivo de la presente tesis, por este medio el investigador estudia las variables sin modificar.

Para determinar, Hernández et al., (2010) señaló que un cuestionario fue elemental por medio de preguntas respecto a las variables y a la vez se miden. Es necesario debe investigar bien los hechos para realizar planteamiento del problema e hipótesis.

Es conveniente subrayar de acuerdo al autor sobre el cuestionario tiene propuestas explícitas sobre la investigación, el cuestionario tiene preguntas que pueden ser dicotómicas o politómicas y que corresponden a las variables a medir, el cuestionario debe ser acorde al planteamiento del problema e hipótesis y pasar por las pruebas de confiabilidad y validez.

Hay que mencionar, que se está estudiando dos variables: dependiente e independiente para identificar la relación de estas. Se utilizó dos listados por cada variable, gestión del capital humano cuenta con 29 preguntas y variable rendimiento laboral con 28 preguntas escritas que se entregaron a colaboradores del nosocomio SJL, a fin de demostrar la gestión del capital humano y rendimiento laboral; teniendo como opciones de respuesta múltiple, con estimaciones como las siguientes: uno, dos, tres, cuatro y cinco.

Ficha Técnica: Cuestionario de gestión capital humano

Sobrenombre Instrumental: Cuestionario del capital humano

Creador: Gladys Rosmery Luque Cruzado.

Año: 2019.

Tipología instrumental: Guía de preguntas.

Finalidad: Recoger información hacia gestión capital humano a través encuestando a los colaboradores de la administración nosocomio SJL, Lima.

Algoritmo de preguntas: 29 preguntas.

Diligencia: personalizada.

Lapso para administrar: 20 min.

Acuerdos para aplicar: Los trabajadores contestaran los ítems de acuerdo a su percepción.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

Ficha Técnica: Cuestionario de rendimiento laboral

Sobrenombre Instrumental: Informe rendimiento laboral.

Creador: Gladys Rosmery Luque Cruzado.

Tipología instrumental: Guía de preguntas.

Finalidad: Recolectar a través de la encuesta el rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL, Lima, 2019.

Población: 174 personas.

Algoritmo de preguntas: 28 preguntas.

Diligencia: Personalizada.

Lapso para administrar: 20 min.

Acuerdos para aplicar: Los trabajadores contestara los ítems de acuerdo a su percepción.

Escala: Siempre, A menudo, Algunas veces, Casi nunca, Nunca.

La validez para Hernández et al., (2018), señaló la eficacia como una prueba hacia que se determina la validez de las variables que se están estudiando. En relación que mencionó el autor, es necesario la eficacia hacia herramientas por peritos metodólogos y describir con criterio de estos.

La validez de los instrumentos fue validada por tres expertos metodológicos en la temática, dando el dictamen de aplicable a los dos instrumentos.

La confiabilidad de las herramientas se estableció a modo del Alpha, en la cual la confiabilidad del cuestionario de gestión de capital humano fue de ,787 y para la confiabilidad cuestionario de rendimiento laboral fue de ,730 con porción poblacional piloto hacia 20 individuos con equivalentes particularidades del muestra escogido.

Considerando el alfa de Crombach (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.298) es un método para calcular la administración de la herramienta de medición de la capacidad. Se considera que debe estar entre 0.70 y 0.90. Se considera en lo sucesivo escalas:

3.5 Procedimientos

Se ejecutó consolidó las encuestas del cuestionario mediante la escala de Likert con respecto a las variables Retención y rendimiento laboral. Luego se automatizó la inmediatez con programación de estadística SPSS versión 23, lo que admitió obtener tablas con fig. En paralelo de los rangos establecidos y posteriormente corroborar con suposiciones instaurando en primer momento, pretensión de correspondencia.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos se examinaron metódicamente, lo que permitió identificar la existencia de relación entre las variables estudiadas, considerar relación entre las mismas e interpretándose de manera adecuada. Administrado las pruebas a los

sujetos de estudio, se procedió con almacenar en una base los datos obtenidos, para luego analizarlos a través el SPSS 24, lo que permitió determinar la relación efectiva entre las variables proyectadas en el estudio, utilizándose el factor de correlación de Spearman.

Escritores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), determina sobre los estudios descriptivos son datos, categorías para evidenciar la relación en las variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

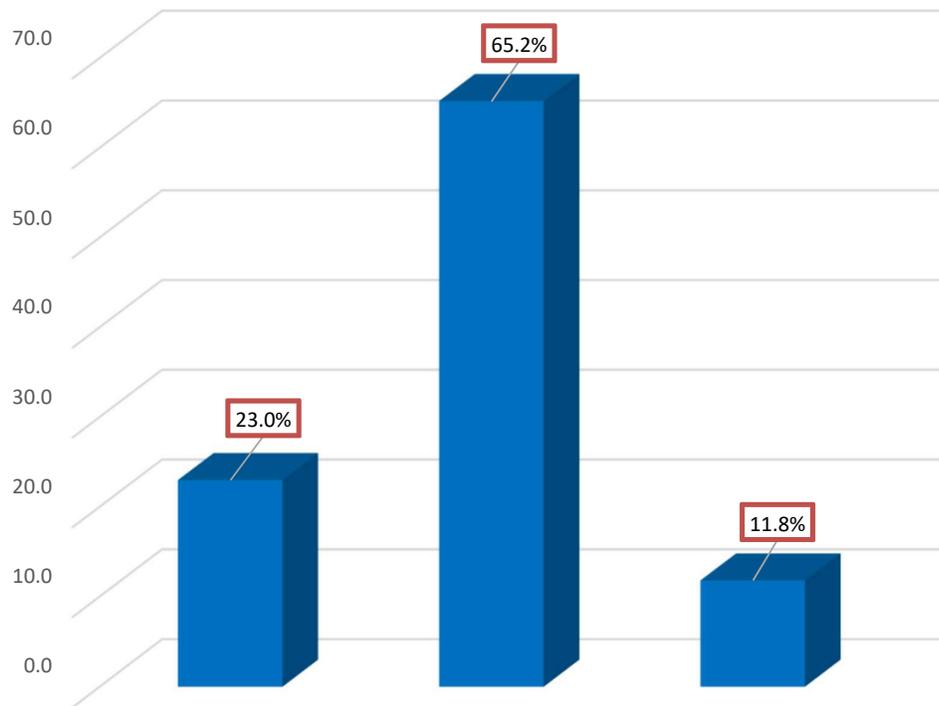
Las fichas obtenidas por medio de la prueba piloto muestran peculiaridades similares a la muestra que se va a estudiar. Cabe mencionar, el instrumento es anónimo y confidencial; y está dirigida al proyecto de investigación. Además, se realizó la encuesta con la autorización del director ejecutivo del nosocomio SJL, teniendo validación hacia los expertos de los cuestionarios.

El presente trabajo se actualizo de acuerdo a los nuevos lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo, las normas actuales del APA, 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

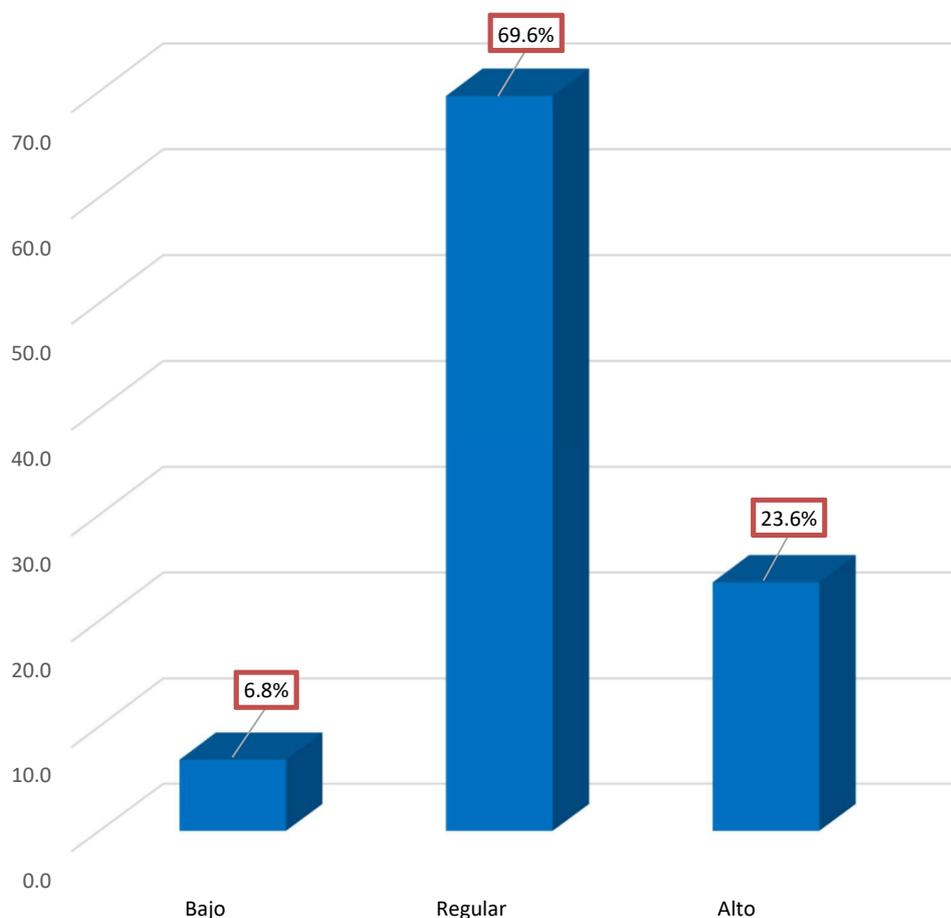
Figura 1. Distribución porcentual retención



Consideración:

Según los hallazgos el 11.8% del personal consideraron que la retención presenta un rango adecuado, mientras que el 65.2% consideraron que la retención es de rango regular, y el 23.0% consideraron que la retención presenta un rango poco adecuado.

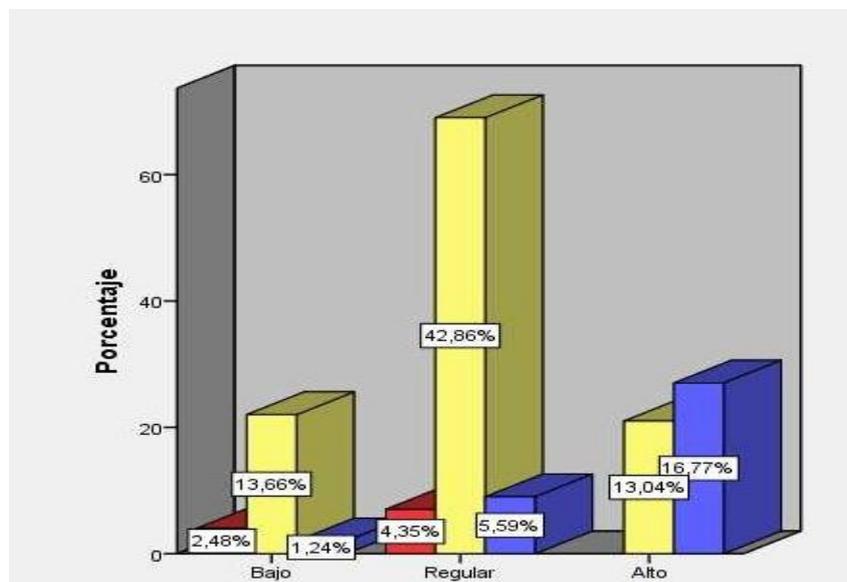
Figura 2. Distribución porcentual de rendimiento laboral



Consideración:

Según los hallazgos, el 23.6% de colaboradores manifestaron hacia rendimiento laboral presentaron hacia rango de progreso alto, en tanto hacia el mayor número de colaboradores (69.6%), consideraron que posee rango de progreso regular y con 6.8% refirieron grado rendimiento bajísimo.

Figura 3. Distribución porcentual de reclutamiento y el rendimiento laboral

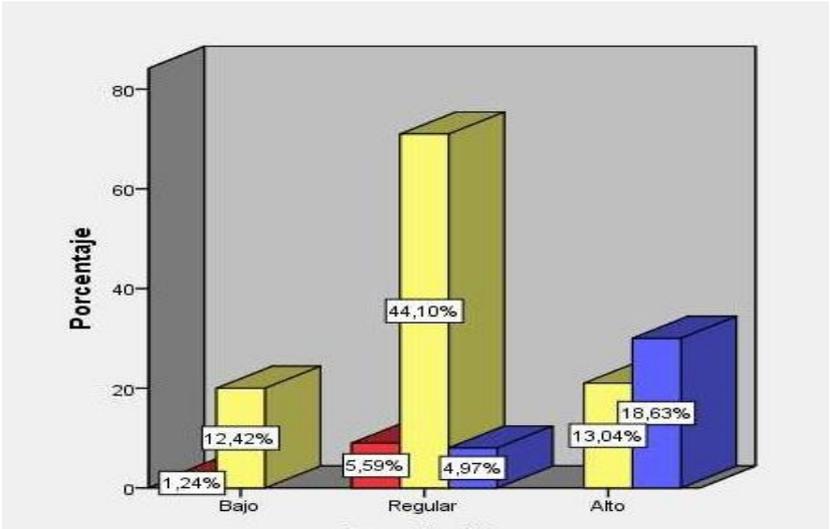


Consideración:

Según los hallazgos, 16.77% de colaboradores administrativos consideraron al proceso de reclutamiento fue de rango adecuado e influyeron de modo alto en progreso rendimiento laboral y con 13.04% de colaboradores administrativos consideraron que el proceso de reclutamiento fue de rango regular, pero influyeron de modo regular en el desarrollo del rendimiento laboral. El 5.59% de colaboradores administrativos consideraron que el desarrollo de reclutamiento fue de rango regular y que influyeron de modo alta en el desarrollo rendimiento laboral, el 42.86% de colaboradores administrativos consideraron que desarrollo de reclutamiento fue rango regular e influyeron de modo todavía regular rendimiento laboral y el 4.35% de colaboradores administrativos consideraron hacia el desarrollo de reclutamiento fue rango regular e influyeron de modo bajo hacia rendimiento laboral. El 1.24% de colaboradores administrativos consideraron que desarrollo de reclutamiento fue rango bajo e influyeron de modo altísima en el rendimiento laboral, el 13.66% de colaboradores administrativos consideraron que procesar el reclutamiento fue rango poco adecuado e influyeron de modo regular

rendimiento laboral y 2.48% de colaboradores administrativos consideraron el reclutamiento fue rango poco adecuado e influyeron de modo bajísimo rendimiento laboral de los colaboradores administrativos.

Figura 4. Distribución porcentual de selección y rendimiento laboral

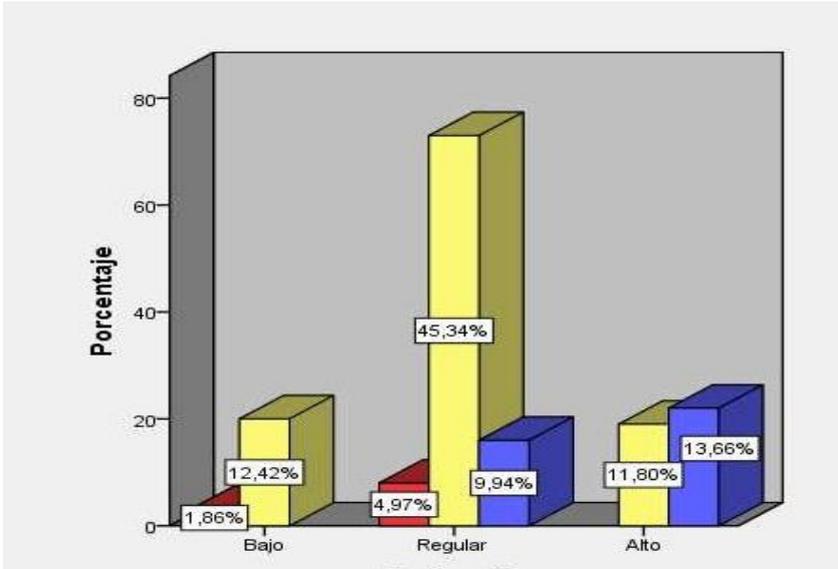


Consideración:

Según los hallazgos hacia 18.63% de colaboradores administrativos consideraron la selección fue grado adecuado, influyeron de modo alto rendimiento laboral y 13.04% consideraron selección fue rango adecuado, además influyeron de modo regular hacia rendimiento laboral del personal. El 4.97% de colaboradores administrativos consideraron que selección fue rango regular e influyeron de modo alto en rendimiento laboral, 44.10% de colaboradores administrativos consideraron que selección fue grado regular e influyeron también de modo regular en rendimiento laboral y 5.59% de colaboradores administrativos consideraron selección fue grado regular pero que influyeron de modo baja en rendimiento laboral de personal. El 12.42% de colaboradores administrativos consideraron que selección fue grado poco adecuado pero que influyeron de modo regular en rendimiento laboral y 1.24% de colaboradores administrativos consideraron que

selección fue grado poco adecuado e influyeron también de modo bajo en rendimiento laboral del personal del nosocomio SJL.

Figura 5. Distribución porcentual de incorporación en el rendimiento laboral

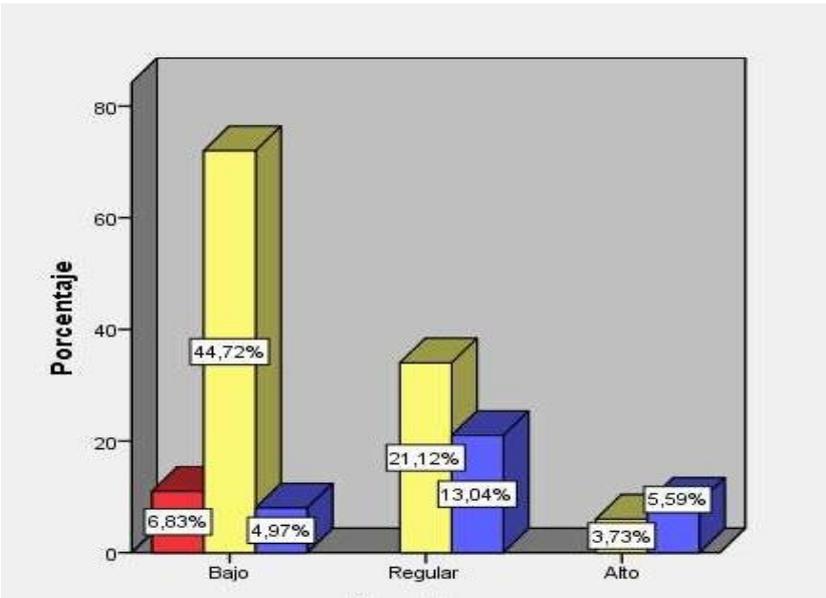


Consideración:

Según los hallazgos 13.66% de colaboradores administrativos consideraron que evaluación tuvo rango adecuado e influyeron de modo alto en rendimiento laboral y 11.80% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación asumieron rango adecuado e influyeron de modo regular rendimiento laboral del personal. El 9.94% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación fue grado regular e influyeron de modo alto el rendimiento laboral, 45.34% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación fue grado regular e influyeron también de modo regular en rendimiento laboral y el 4.97% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación fue grado regular, pero influyeron de modo bajo el rendimiento laboral del personal. El 12.42% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación fue

rango poco adecuado e influyeron modo regular en rendimiento laboral y 1.86% de colaboradores administrativos consideraron que incorporación fue rango poco adecuado e influyeron también de modo baja en rendimiento laboral del personal del nosocomio SJL.

Figura 6. Distribución porcentual de capacitación y el rendimiento laboral

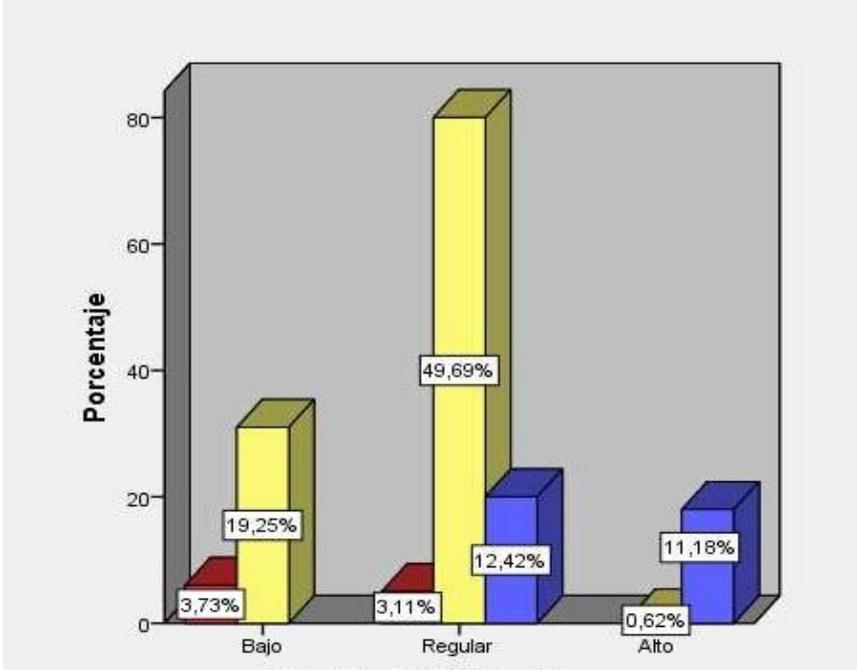


Consideración:

Según los hallazgos 5.59% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación fue rango adecuado e influyeron también modo alto en rendimiento laboral y 3.73% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación fue rango adecuado, pero influyeron modo regular en rendimiento laboral personal. El 13.04% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación fue grado regular e influyeron modo alto en rendimiento laboral y 21.12% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación fue grado regular y también influyeron modo regular en rendimiento laboral del personal. El 4.97% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación tuvo nivel poco adecuado, pero influyeron modo alto en rendimiento

laboral, 44.72% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación fue grado poco adecuado e influyeron modo regular en rendimiento laboral y 6.83% de colaboradores administrativos consideraron que capacitación tuvo grado poco adecuado e influyeron de modo bajísimo rendimiento laboral del personal.

Figura 7. Distribución porcentual de la retención y el rendimiento laboral



Consideración:

Según los hallazgos 11.18% de colaboradores administrativos consideraron que retención fue rango adecuado e influyeron también modo alto en rendimiento laboral, 0.62% de colaboradores administrativos consideraron que retención fue rango adecuado e influyeron modo regular en rendimiento laboral. El 12.42% de colaboradores administrativos consideraron que retención fue grado regular e influyeron modo altísimo en rendimiento laboral, 49.69% de encuestados consideraron retención fue grado regular e influyeron modo regular rendimiento laboral y 3.11% de colaboradores administrativos consideraron que retención fue grado regular pero que influyeron de modo bajo rendimiento laboral. El 19.25% de colaboradores administrativos consideraron retención fue rango poco adecuado e

influyeron modo regular rendimiento laboral y 3.73% de colaboradores administrativos consideraron que retención fue rango poco adecuado e influyeron de modo bajo en rendimiento laboral.

Análisis inferencial

HG

H₀: El capital humano no se relaciona directamente hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: El capital humano se relaciona directamente con el rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 2

Capital humano con rendimiento laboral de colaboradores

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,631 ^a	1	,427		
Corrección de continuidad ^b	,004	1	,947		
Razón de verosimilitud	1,174	1	,279		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,557
Asociación lineal por lineal	,627	1	,428		
N de casos válidos	174				

Consideración:

Acorde a los informes manifestados hacia tabla número 2, se contradice H₀, es decir, existe relación directa entre el capital humano del personal con el rendimiento laboral del personal administrativo del nosocomio SJL. Con estimación

Pearson finiquitó que hay existencia correspondiente hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p = 0.004$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica ($p = 0.05$); en consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano tiene un nivel poco adecuado, el rendimiento laboral es bajo.

Prueba de las hipótesis específicas

HE 1

H₀: El reclutamiento no se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: El reclutamiento se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 3

Reclutamiento y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,230 ^a	1	,631		
Corrección de continuidad ^b	,001	1	,979		
Razón de verosimilitud	,232	1	,630		
Prueba exacta de Fisher				,680	,489
Asociación lineal por lineal	,229	1	,632		
N de casos válidos	174				

Consideración:

Acorde a los informes manifestados hacia tabla número 3, se contradice H₀, es decir, existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano con el

rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho. Con estimación Pearson finiquitó que hay existencia correspondiente hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p < 0.001$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica (5 %); en consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano obtuvo con grado poco adecuado, el rendimiento laboral es bajísimo.

HE 2

H₀: La selección no se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: La selección se corresponde hacia el rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 4

Selección y rendimiento laboral de colaboradores

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,090 ^a	1	,764		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,176	1	,674		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,916
Asociación lineal por lineal	,090	1	,764		
N de casos válidos	174				

Consideración:

Acorde a los informes manifestados hacia tabla número 4, se contradice H₀, es decir, existe relación directa entre la selección del capital humano con el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho. Con estimación Pearson finiquitó que hay existencia correspondiente

hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p < 0.000$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica (5 %); en consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano obtuvo con grado poco adecuado, el rendimiento laboral fue regular.

HE 3

H₀: La incorporación no se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: La incorporación se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 5

Incorporación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significaci n asintótica (bilateral)	Significaci n exacta (bilateral)	Significaci n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,436 ^a	1	,509		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,363	1	,547		
Prueba exacta de Fisher				,443	,443
Asociación lineal por lineal	,434	1	,510		
N de casos válidos	174				

Consideración:

Acorde a los informes manifestados hacia tabla número 5, se contradice H₀, es decir, existe relación directa entre la incorporación del capital humano con el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho. Con estimación Pearson finiquitó que hay existencia

correspondiente hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p < 0.000$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica (5 %); en consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano obtuvo con grado poco adecuado, el rendimiento laboral es bajo.

HE 4

H₀: La capacitación no se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: La capacitación se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 6
Capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,977 ^a	2	,614
Razón de verosimilitud	1,089	2	,580
Asociación lineal por lineal	,967	1	,325
N de casos válidos	174		

Consideración:

Acorde a los informes manifestados hacia tabla número 6, se contradice H₀, es decir, existe relación directa entre la capacidad del capital humano con el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho. Con estimación Pearson finiquitó que hay existencia correspondiente hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p < 0.001$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica (5 %); en

consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano obtuvo con grado poco adecuado, rendimiento laboral es bajísimo.

HE 5

H₀: La retención no se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

H₁: La retención se corresponde hacia rendimiento laboral de colaboradores administrativos del nosocomio SJL.

Tabla 7
Retención y rendimiento laboral de trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,102 ^a	2	,950
Razón de verosimilitud	,161	2	,923
Asociación lineal por lineal	,082	1	,775
N de casos válidos	174		

Consideración:

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla N° 7, se rechaza H₀, es decir, existe relación directa entre la retención del capital humano con el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho. Con estimación Pearson finiquitó que hay existencia correspondiente hacia uno y otra inconstante, cuya valoración de significancia está a la mira ($p < 0.001$) tuvo rango mínimo con grado de significancia teórica (5 %); en consecuencia, las contrastaciones explicaron donde el capital humano obtuvo con grado poco adecuado, rendimiento laboral fue bajísimo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados indican el problema general que si hay relación entre las dos variables: gestión de capital humano y rendimiento de labor de colaboradores administrativos del nosocomio SJL. Este resultado coincide con la exposición elaborada por Huamán (2017), manifestó la existencia de relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la retención y el rendimiento laboral, con una correlación moderada ($r = 0,467$) entre las dos variables estudiadas.

Con respecto a la que la hipótesis general se llega a evidenciar, obteniéndose un valor de existir relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral; en tal sentido, Castillo (2012), explicó que el capital humano se especificó en el conocimiento, destrezas y actitudes siendo fortaleza en cada persona, que se desarrollan en la compañía que trabaja, por lo cual tener consideración en la variable mencionada.

En cuanto a la primera hipótesis específica, no se halla relación estadísticamente significativa entre el reclutamiento del capital humano y en el rendimiento laboral es importante dentro de la organización, al igual que en la indagación de la tesis Guzmán (2008) que manifestaba que en el nuevo milenio el reclutamiento del capital humano son elementos esenciales para el cambio, el líder debe dar confianza a sus colaboradores y confiarán en él, tratándolos con generosidad y te devolverán con creces. Se habla de los cambios estructurales, tecnológica y cambios en la sociedad para el cambio de la economía. Cada país sobre vive y progresa de acuerdo como trabaje las organizaciones públicas y privadas.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se tiene el grado 166 significando que tiene correspondencia hacia selección del capital humano con rendimiento en labor de colaboradores del nosocomio SJL, igualmente todavía, Becerra (2016), concluyó que, los líderes se preocupen en motivar, identificar, mejorar el clima laboral y el reconocimiento a fin de gestionar el talento de los

trabajadores. Finalmente, el autor recomienda un plan de selección abarcando las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo y agregando importancia de un coach.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se obtiene un valor 155 en la tabla cruzada indicando que tiene relación incorporación en misión al capital humano con rendimiento en labor de colaboradores administrativos del dispensario San Juan Lurigancho, en tal sentido, Villa (2015), afirmó en su trabajo, que es fundamental iniciar la incorporación del capital humano para la educación para garantizar el desarrollo del potencial de las personas, aunque sea largo plazo.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, se obtiene en la tabla cruzada un 98 quiere decir que es regular con la dimensión de capacitación en misión de capital humano y el rendimiento en labor de colaboradores administrativos del dispensario San Juan Lurigancho, en tal sentido, Gomes (2017), en su investigación tuvo los resultados con un 79% demostrando que la capacitación de la gestión del capital humano esta defectuoso demostrando la falta el desinterés y falta de presupuesto para las acciones de capacitación para mejorar las actividades que realizan en la organización, con referente en la correlación de la variables se demostró por la prueba de Spearman. Es necesario resaltar las investigaciones internacionales, para conocer el estudio de las variables que se están estudiando.

Respecto a la quinta hipótesis específica, se obtiene en la tabla cruzada 127 siendo regular con la dimensión de retención la gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, es decir el incentivo laboral no es equitativo para todos. Del mismo modo, Díaz (2018), en su informe de tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública para el desarrollo social, el objetivo fue establecer la correlación en el fortalecimiento de la retención del capital humano con la administración en Essalud. Se busca conocer la brecha que hay en el capital humano para fortalecer sus habilidades a fin que se brinde una atención con calidad a los usuarios. Igualmente afirmó lo mismo Lozano (2017) en su trabajo de

investigación, que evidenció un resultado de global de 72.53 los trabajadores están percibiendo las buenas prácticas de su dimensión retención en misión al capital humano.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con respecto a la finalidad frecuente, se finiquita que hay existencia de correspondencia positiva y significativa hacia la gestión del capital humano con el rendimiento laboral puesto que el coeficiente de correlación, Chi Cuadrado *0.631 con estimación de significado bilateral igual a 0.427 así se demostró. Es decir, es importante fortalecer las competencias del personal.
- Segunda:** Con respecto al objetivo específico 1, se llegó a la conclusión que existe correspondencia muy significativa hacia el reclutamiento de capital humano con rendimiento en labor, puesto que el factor correlación de Chi Cuadrado *0.230 con estimación de significado bilateral igual a 0.631 así lo demuestran.
- Tercera:** Con respecto al objetivo específico 2, se llegó a la conclusión que existe correspondencia muy significativa hacia selección de capital humano con rendimiento en labor, puesto que factor correlación de Chi Cuadrado *0.09 con estimación de significado bilateral igual a 0.764 así lo demuestran.
- Cuarta:** Con respecto al objetivo específico 3, se llegó a la conclusión que existe correspondencia muy significativa hacia incorporación de capital humano con rendimiento en labor, puesto que factor correlación de Chi Cuadrado *0.436 con estimación de significado bilateral igual a 0.509 así demostraron.
- Quinta:** Con respecto al objetivo específico 4, se llegó a la conclusión que existe relación positiva y significativa entre la capacitación del capital humano y el rendimiento laboral, puesto que el coeficiente de correlación de Chi Cuadrado *0.977 con estimación de significado bilateral igual a 0.614 así lo demuestran. Lo que indica que el

personal se está capacitando de acuerdo a las funciones que está realizando.

Sexta: Con respecto al objetivo específico 5, se concluye que existe correspondencia muy significativa hacia retención de capital humano con rendimiento en labor, puesto que factor correlación de Chi Cuadrado $*0.102$ con estimación de significado bilateral igual a 0.95 así lo demuestran. Lo que denota que los colaboradores se encuentran motivados con el trabajo que realizan.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Encomienda a administración del hospital, mantener actividades enfocadas en mejorar las capacidades del capital humano de dicha instrucción con el objeto que puedan consumir con sus fines tanto personales como los de la organización, desempeñándose de manera adecuada a favor del hospital, lo cual repercutirá satisfactoriamente en la atención a la comunidad.
- Segundo:** Se sugiere a la unidad de recursos humanos, incrementar los medios de difusión de las convocatorias y ser más rigurosos en el proceso de selección eligiendo al personal idóneo que cumpla con requisitos específicos.
- Tercero:** A los jefes de área realizar de manera constante las evaluaciones de rendimiento midiendo el nivel del cumplimiento de los objetivos, así como la productividad a través de la implementación de indicadores. También se sugiere establecer una mayor comunicación bidireccional entre los jefes y el personal que permita dar a conocer de manera efectiva los resultados de estas evaluaciones de donde los colaboradores sepan que aspectos deben mejorar
- Cuarto:** Se recomienda a los jefes de cada unidad orgánica y coordinadores, optimizar las actividades donde se presente una mayor interacción entre los miembros del personal, tal es el caso de las capacitaciones, talleres, cursos, etc. Donde logran incrementar sus conocimientos y desarrollar aquellas habilidades con las que podrán realizar su trabajo y dar pronta solución a problemas que se presenten. De esta manera se sentirán motivados realizando un mejor rendimiento en sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS

- Bizquera, R. (2003). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5826>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Education.
- Borja, C. (2018). El Uso del Podcast en el desarrollo de las competencias comunicativas orales de inglés como lengua extranjera en adultos universitarios. (Tesis de maestría. Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador). <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1522>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica*. San Marcos.
- Cardona, M., Cardona, I. y Montes, C. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Revista Cuadernos de Investigación*, II, (45), pp. 25-33.
- Casaño, J. (2009). Didáctica de las grabaciones audiovisuales para desarrollar la comprensión oral en el aula de lenguas extranjeras. *Revista de Didáctica Española Lengua Extranjera*, 9 (1), pp. 130-141.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Coloma, C. y Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación. *Revista Educación*, 8 (16), pp. 219-220.
<file:///C:/Users/nidia/Downloads/DialnetElConstructivismoYSusImplicanciasEnEducacion-5056798.pdf>

- Cruzado, M. (2017). La inversión pública y el desarrollo económico del departamento de Cajamarca 2000 – 2016. (Tesis doctoral. Universidad Nacional de Cajamarca). <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4495/Tesis%20Maribel%20Cruzado.pdf?sequence=1>
- Diaz, W. (2018). Modelo de colas con vacancias e interrupciones en el servidor bajo procesos de Lévy. (Tesis de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7632?show=full>
- Deloitte, T. L. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa. *Magazine Governance & Board*, 8 (13), pp. 6, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/humancapital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Espín, M. (2016). Modelo para la retención orientada al alto rendimiento de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo. (Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Chimborazo). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2020-10-15-200741-Modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20final.pdf>
- Gomez, J. (2017). Entomofauna y patógenos asociados al Marañón en León. Nicaragua. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Agraria de Nicaragua). <https://repositorio.una.edu.ni/2167/1/tnh10g633p.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Presidencia de la República (2014). Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Sarmiento, J. (2017). Relación entre la retención y el rendimiento laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador. (Tesis de maestría. Universidad Central del Ecuador). <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>

Schultz, T. (1985). Investing in people. the economics of population quality. Editorial Ariel, S.A.

Valencia, S. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar del Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6172>

Villa, C. (2015). Efectos de géneros musicales con distintos niveles de andinización en las identidades colectivas, los estereotipos y los prejuicios en estudiantes universitarios del Cusco. (Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_42b403d03eb1aa18b72de8a265b3f792/Details

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operaciones de Variables

TÍTULO: Gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019

AUTORA: Gladys Rosmery Luque Cruzado

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre reclutamiento del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre la selección del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre reclutamiento del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>Determinar relación que existe entre la selección del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación directa entre gestión del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019,</p> <p>Existe relación directa entre la selección del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019,</p> <p>Existe relación directa entre la incorporación del capital humano y el rendimiento laboral de los</p>	Variable 1: Gestión de capital humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
			RECLUTAMIENTO	Lineamientos para contratar Incorporación Procesos de selección Perfil de Puestos Base de datos Difusión	1,2,3,4,5 6,7	Adecuado (82-110) Regular (52-81) Poco adecuado (22-51)
			SELECCIÓN	Pre selección Incorporación de acuerdo al puesto de trabajo Pruebas de conocimiento Competencias	8,9,10,11,12, 13	
			INCORPORACIÓN	Inducción General Inducción Especifica Organización Prueba	14,15,16,17	
CAPACITACIÓN	Capacitación Laboral Identificación de temas de capacitación Procesos Participación expectativa	18,19,20,21,22, 23				

<p>Lurigancho, Lima, 2019? ¿Cuál es relación que existe entre la incorporación de capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre la capacitación del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre la retención del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la incorporación de capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la retención del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p>	<p>trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019,</p> <p>Existe relación directa entre la capacitación del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019</p> <p>Existe relación directa entre la retención del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p>	RETENCIÓN	Incentivos Remuneración Motivación Competencia Confort	24,25,26,27,28, 29,30	
			Variable 2: Rendimiento laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
RENDIMIENTO EN LA TAREA	Calidad de Trabajo Planificación Organización del Trabajo Orientación al Resultado Priorización Trabajo Eficiente	1,2,3,4,5,6,7,8,	Alto (46-60) Medio (29-45) Bajo (12-28)			

			<p>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</p> <p>COMPORTAMIENTOS LABORALES</p>	<p>Iniciativa Aceptar y Aprender de la retroalimentación Cooperación Comunicación Responsabilidad</p> <p>Comentario Negativo Errores laborales Comprometido Compañerismo Agregación Relación Interpersonales</p>	<p>9,10,11,12,13,14,15,16</p> <p>16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				
<p>TIPO: Básico DISEÑO: No experimental transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 174 personal administrativo del hospital San Juan de Lurigancho</p> <p>MUESTREO: No probabilística</p>	<p>Variable 1: Gestion del capital humano Técnica: Encuesta Autor: Gladys Rosmery Luque Cruzado Cuestionario Año: 2019 Monitoreo: 2019 Ámbito de aplicación: Hospital San Juan de Lurigancho</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral Técnica: Encuesta Autor: Gladys Rosmery Luque Cruzado Cuestionario Año: 2019 Monitoreo: 2019 Ámbito de aplicación: Hospital San Juan de Lurigancho</p>				

Anexo 02: Relación de Validadores

Validador	Grado Académico	Resultado
Sabino Muñoz Ledesma	Doctor	Aplicable
Gino Quiñones Castillo	Doctor	Aplicable
Johnny Félix Farfán Pimentel	Doctor	Aplicable

Confiabilidad cuestionario de gestión de capital humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	29

Confiabilidad cuestionario de rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	28

Incorporación					
13	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar una inducción General al personal que se incorpora en la institución?				
14	Cree Ud. ¿Qué se debería realizar la inducción específica por el jefe inmediato?				
15	Cree Ud. ¿Qué los temas de inducción General deben ser sobre la organización y funcionamiento de la institución?				
16	Cree Ud. ¿Qué el personal debe pasar por una etapa de prueba?				
Capacitación del capital humano					
17	Cree Ud. ¿Qué el plan de capacitación es fundamental en una institución para alcanzar los objetivos institucionales?				
18	Cree Ud. ¿Qué los temas de capacitación son en medición Laboral?				
19	Cree Ud. ¿Qué los jefes inmediatos identifican las necesidades de capacitación con una matriz?				
20	Cree Ud. ¿Qué se realiza las etapas de capacitación planificación, ejecución y incorporación?				
21	Cree Ud. ¿Qué Los trabajadores participan en la capacitación programada en el Plan de capacitación?				
22	Cree Ud. ¿Qué las capacitaciones están de acuerdo a las expectativas de los trabajadores?				
Retención del capital humano					
23	Cree Ud. ¿Qué se motiva los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho con incentivos económicos?				
24	Cree Ud. ¿Qué la remuneración que percibe está de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la organización?				
25	Cree Ud. ¿Qué los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores en el ejercicio de sus funciones?				
26	Cree Ud. ¿Qué el jefe inmediato mantiene un buen clima laboral en su área?				
27	Cree Ud. ¿Qué su trabajo y sugerencia es un aporte para mejora en la institución?				
28	Cree Ud. ¿Que el equipo de trabajo de su área es competente en el ejercicio de sus funciones?				
29	Cree Ud. ¿Qué la institución se preocupa por tener recursos para realizar sus funciones en su área?				

Muchas gracias, por su colaboración.

Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos, la variable 2

CUESTIONARIO SOBRE:

“Gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos del hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019”

2.1. Sexo	
2.2. Edad	
2.3. Unidad Orgánica	
2.4 Condición laboral	

INSTRUCCIONES:

Según la escala de respuestas que se detalla líneas abajo Marca con una “X” la alternativa que Ud. Crea la más conveniente.

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

2° VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL						
PREGUNTAS		1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea						
1.	Cree Ud. ¿Qué cumple con cabalidad las tareas encomendadas por el jefe inmediato?					
2.	Cree Ud. ¿Qué el resultado del trabajo que realiza es de calidad?					
3.	Cree Ud. ¿Qué es necesario planificar las actividades que realiza dentro de una organización?					
4	Cree Ud. ¿Qué es fundamental contar con un plan de trabajo con cronograma de actividades?					
5	Cree Ud. ¿Qué cumple con los objetivos y metas del plan de trabajo de su área de acuerdo a lo programado?					
6	Cree Ud. ¿Qué las actividades que realiza están orientadas hacia las metas y resultados de la institución?					
7	Cree Ud. ¿Qué cumple eficientemente con las prioridades?					
8	Cree Ud. ¿Qué cumple con las tareas y responsabilidades durante el horario de trabajo?					
Rendimiento en el contexto						
9	Cree Ud. ¿Qué su iniciativa contribuye al éxito dentro de la organización?					
10	Cree Ud. ¿Qué las otras áreas esta cuando las necesito?					
11	Cree Ud. ¿Qué su jefe se comunicar de manera efectiva sobre las apreciaciones del trabajo?					
12	Cree Ud. ¿Qué está en la disposición de aceptar y aprender de la retroalimentación?					
13	Cree Ud. ¿Qué durante la carga laboral toma decisión en las prioridades?					

14	Cree Ud. ¿Qué las tareas que desempeña corresponden a sus funciones?					
15	Cree Ud. ¿Qué mantiene ordenado su área de trabajo para realizar sus actividades?					
16	Cree Ud. ¿Qué la comunicación de su jefe contribuye al progreso de la institución?					
Comportamientos laborales						
17	Cree Ud. ¿Qué se concentró en lo negativo del trabajo y no en dar solución?					
18	Cree Ud. ¿Qué se quejó de cosas relevantes?					
19	Cree Ud. ¿Qué comete errores en las funciones que realiza dentro de la organización?					
20	Cree Ud. ¿Qué está comprometido con la institución?					
21	Cree Ud. ¿Qué las redes sociales distraen durante el horario de trabajo?					
22	Cree Ud. ¿Qué ayudar a su compañero de trabajo es pérdida de tiempo?					
23	Cree Ud. ¿Qué ha tenido agresión verbal por un compañero de trabajador?					
24	Cree Ud. ¿Qué el desvío político afecta las relaciones interpersonales?					
25	Cree Ud. ¿Qué es necesario implantar el sistema de gestión del rendimiento?					
26	Cree Ud. ¿Qué es importante implantar en el hospital san Juan de Lurigancho un área encargada de evaluar el rendimiento?					
27	Cree Ud. ¿Qué con el área de gestión del rendimiento se podrá medir el rendimiento laboral?					
28	Cree Ud. ¿Qué se debería contar con plan de sistema de gestión de Rendimiento?					

Muchas gracias, por su colaboración.

Anexo 05: Base de Datos

Caso	GC0129	kGC0129	Recluta	KRecluta	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Sele	kSele	Q8	
1	226	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	21	4	4
2	201	4	25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	17	3	3
3	218	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5
4	208	4	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	19	3	3
5	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
6	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
7	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5
8	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	21	4	4
9	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	4	5
10	227	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	21	4	4
11	218	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5
12	210	4	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	19	3	3
13	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
14	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
15	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
16	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
17	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5
18	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	21	4	4
19	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	4	5
20	224	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	21	4	4
21	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
22	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
23	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
24	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
25	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5
26	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	21	4	4
27	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	4	5
28	224	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	21	4	4
29	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
30	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
31	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
32	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
33	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5
34	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	21	4	4
35	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	4	5
36	224	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	21	4	4
37	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
38	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
39	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
40	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
41	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5
42	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	21	4	4
43	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	23	4	5
44	224	4	31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	21	4	4
45	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
46	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
47	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
48	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	20	4	5
49	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	23	4	5

150	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
151	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
152	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
153	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
154	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
155	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
156	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	23	4	5
157	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	21	4	4
158	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	23	4	5
159	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
160	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
161	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
162	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	23	4	5
163	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
164	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
165	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
166	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
167	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
168	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
169	239	5	31	5	3	5	3	5	5	5	5	23	4	5
170	213	4	31	5	4	5	5	5	4	4	4	21	4	4
171	215	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	23	4	5
172	224	4	31	5	4	5	4	4	4	5	5	21	4	4
173	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5
174	199	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	20	4	5

Q9	Q10	Q11	Q12	Incor	kIncor	Q13	Q14	Q15	Q16	Capac	kCapac	Q17	Q18	Q19	Q20
4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4
3	4	4	3	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4
5	4	3	3	16	4	3	3	5	5	20	3	3	3	3	3
3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3
5	4	4	4	14	3	5	3	5	1	20	3	2	2	5	4
5	4	4	5	17	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3
5	4	4	4	19	4	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4
5	4	3	3	16	4	3	3	5	5	20	3	3	3	3	3
3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3
5	4	4	4	14	3	5	3	5	1	20	3	2	2	5	4
5	4	4	5	17	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3
5	4	4	4	19	4	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3
5	4	4	4	14	3	5	3	5	1	20	3	2	2	5	4
5	4	4	5	17	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3
5	4	4	4	19	4	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3
5	4	4	4	14	3	5	3	5	1	20	3	2	2	5	4
5	4	4	5	17	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3
5	4	4	4	19	4	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3
5	4	4	4	14	3	5	3	5	1	20	3	2	2	5	4
5	4	4	5	17	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3
5	4	4	4	19	4	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	4	4	3	17	4	3	5	5	4	20	3	4	4	3	3
4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	3

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1290 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
DR. PABLO CORDOVA TICSE
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
ATENCIÓN:
DIRECTOR EJECUTIVO

Asunto: Carta de Presentación del estudiante GLADYS ROSMERY LUQUE CRUZADO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GLADYS ROSMERY LUQUE CRUZADO** identificado(a) con DNI N.° 41752678 y código de matrícula N.° 6500052694; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

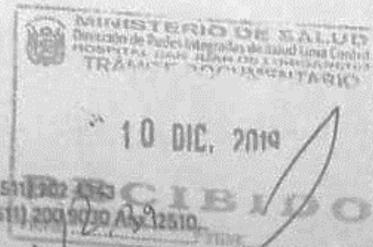
GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO.LIMA.2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolza 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 200 9030 Fax. 12510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 8184

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
San Juan de Lurigancho

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

San Juan de Lurigancho, 24 de Enero del 2020

CARTA N° 015- 2020-UADI-HSJL

**SRTA. LUQUE CRUZADO GLADYS ROSMERY
INVESTIGADORA**

ASUNTO : APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento, que el Comité de Ética e Investigación Científica de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, aprobó:

- **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**
- **FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

De la Investigadora **LUQUE CRUZADO GLADYS ROSMERY**, de la Universidad Cesar Vallejo Post - Grado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, ha presentado el proyecto de investigación titulado: **“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2019”**.

Por lo expuesto se le brindará las facilidades en el desarrollo del proyecto de investigación.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente

HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO – UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION

SEAT//LBC
CC Archivo

AV. CANTO GRANDE S/N. ALT. PARADERO 11 TEL. 368-6515 3872300 - ANEXO 275

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO								
1	Cree Ud. ¿Que el Hospital San Juan de Lurigancho cuenta con lineamientos para contratar personal de acuerdo a la brecha laboral?	/		/		/		
2	Cree Ud. ¿Es necesario contar con test psicológico antes de ser contratado?	/		/		/		
3	Cree Ud. ¿El Hospital cuenta con los procesos adecuados para la selección del personal contratado?	/		/		/		
4	Cree Ud. ¿Qué es necesario un análisis de perfil de puesto antes de contratar a personal?	/		/		/		
5	Cree Ud. ¿Qué preciso contar con una base de datos de los postulantes?	/		/		/		
6	Cree Ud. ¿Es fundamental contar con un registro actualizado de los trabajadores?	/		/		/		
7	Cree Ud. ¿Que es importante la difusión para el reclutamiento de un candidato potencial?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: SELECCION DE CAPITAL HUMANO								
8	Cree Ud. ¿Que es necesario un pre selección antes de ser contratado?	/		/		/		
9	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar pruebas de conocimientos?	/		/		/		
10	Cree Ud. ¿Que la entrevista es un elemento clave para conocer las competencias del postulante?	/		/		/		
11	Cree Ud. ¿Que las preguntas deben formularse de acuerdo al área donde se postula?	/		/		/		
12	Cree Ud. ¿Que el personal que realiza la selección de personal es competente?	/		/		/		
DIMENSION 3: INCORPORACION								
13	Cree Ud. ¿Que es importante realizar una inducción General al personal que se incorpora a la institución?	/		/		/		
14	Cree Ud. ¿Que se debería realizar inducción específica por el jefe inmediato?	/		/		/		
15	Cree Ud. ¿Que los temas de inducción General deben ser sobre la organización y funcionamiento de la institución?	/		/		/		
16	Cree Ud. ¿Que el personal debe pasar por una etapa de prueba?	/		/		/		
DIMENSION 4: CAPACITACION DEL CAPITAL HUMANO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Cree Ud. ¿Que el plan de capacitación es fundamental en una institución para alcanzar los objetivos institucionales?	/		/		/	
18	Cree Ud. ¿Que los temas de capacitación son en formación Laboral?	/		/		/	
19	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos identifican las necesidades de capacitación con una matriz?	/		/		/	
20	Cree Ud. ¿Que se realiza las etapas de capacitación planificación, ejecución y evaluación?	/		/		/	
21	Cree Ud. ¿Que los trabajadores participan en las capacitaciones programadas en el Plan de capacitación?	/		/		/	
22	Cree Ud. ¿Que las capacitaciones están de acuerdo a las expectativas de los trabajadores?	/		/		/	
DIMENSION 5: RETENCION DEL CAPITAL HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No
23	Cree Ud. ¿Que los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho están motivados con incentivos económicos?	/		/		/	
24	Cree Ud. ¿Qué la remuneración que percibe está de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la organización?	/		/		/	
25	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
26	Cree Ud. ¿Qué el jefe inmediato mantiene un buen clima laboral en su área?	/		/		/	
27	Cree Ud. ¿Que su trabajo y sugerencia es un aporte para mejora de la institución?	/		/		/	
28	Cree Ud. ¿Que el equipo de trabajo de su área es competente en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
29	Cree Ud. ¿Qué la institución se preocupa por tener recursos para realizar sus funciones en su área?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Castillo, Carlo Gimno DNI: 09796313
 Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación

07 de Diciembre del 2020

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

C. Quiñones
 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA							
1.	Cree Ud. ¿Que cumple con cabalidad las tareas encomendadas por el jefe inmediato?	/		/		/		
2.	Cree Ud. ¿Que el resultado del trabajo que realiza es de calidad?	/		/		/		
3.	Cree Ud. ¿Qué es necesario planificar las actividades que realiza dentro de una organización?	/		/		/		
4	Cree Ud. ¿Qué es fundamental contar con un plan de trabajo con cronograma de actividades?	/		/		/		
5	Cree Ud. ¿Qué cumple con los objetivos y metas del plan de Trabajo de su área de acuerdo a lo programado?	/		/		/		
6	Cree Ud. ¿Qué las actividades que realiza está orientado hacia las metas y resultados de la institución?	/		/		/		
7	Cree Ud. ¿Que cumple eficientemente con las prioridades?	/		/		/		
8	Cree Ud. ¿Que cumple con las tareas y responsabilidades durante el horario de trabajo?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cree Ud. ¿Que su iniciativa contribuye al éxito dentro de la organización?	/		/		/		
10	Cree Ud. ¿Qué las otras áreas esta cuando las necesito?	/		/		/		
11	Cree Ud. ¿Qué su jefe se comunica de manera efectiva sobre las apreciaciones del trabajo?	/		/		/		
12	Cree Ud. ¿Qué está en la disposición de aceptar y aprender de la Retroalimentación?	/		/		/		
13	Cree Ud. ¿Que durante la carga laboral toma decisión en las prioridades?	/		/		/		
14	Cree Ud. ¿Qué las tareas que desempeña corresponde a sus funciones?	/		/		/		
15	Cree Ud. ¿Qué mantiene ordenado su área de trabajo para realizar sus actividades?	/		/		/		
16	Cree Ud. ¿Que la comunicación de su jefe contribuye al progreso de la institución?	/		/		/		
	DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cree Ud. ¿Que se concentró en lo negativo del trabajo y no en dar solución?	/		/		/		

18	Cree Ud. ¿Qué se quejó de cosas relevantes?	/	/	/	/	
19	Cree Ud. ¿Que comete errores en las funciones que realiza dentro de la organización?	/	/	/	/	
20	Cree Ud. ¿Que está comprometido con la institución?	/	/	/	/	
21	Cree Ud. ¿Que las redes sociales distraen durante el horario de trabajo?	/	/	/	/	
22	Cree Ud. ¿Que ayudar a su compañero de trabajo es pérdida de tiempo?	/	/	/	/	
23	Cree Ud. ¿Qué ha tenido agresión verbal por un compañero de trabajador?	/	/	/	/	
24	Cree Ud. ¿Que el desvío político afecta las relaciones interpersonales?	/	/	/	/	
25	Cree Ud. ¿Qué es necesario implantar el sistema de Gestión del Rendimiento?	/	/	/	/	
26	Cree Ud. ¿Qué es importante implantar en el Hospital san Juan de Lurigancho un área encargada de evaluar el rendimiento?	/	/	/	/	
27	Cree Ud. ¿Que con el área de gestión del rendimiento se podrá medir el desempeño laboral?	/	/	/	/	
28	Cree Ud. ¿Que se debería contar con Plan de Sistema de Gestión de Rendimiento?	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Castillo, Carlos Gino DNI: 09796313

Especialidad del validador: Maestro en ciencia de la educación

07 de diciembre del 2020

- 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

G. Quiñones

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO								
1	Cree Ud. ¿Que el Hospital San Juan de Lurigancho cuenta con lineamientos para contratar personal de acuerdo a la brecha laboral?	/		/		/		
2	Cree Ud. ¿Es necesario contar con test psicológico antes de ser contratado?	/		/		/		
3	Cree Ud. ¿El Hospital cuenta con los procesos adecuados para la selección del personal contratado?	/		/		/		
4	Cree Ud. ¿Qué es necesario un análisis de perfil de puesto antes de contratar a personal?	/		/		/		
5	Cree Ud. ¿Qué preciso contar con una base de datos de los postulantes?	/		/		/		
6	Cree Ud. ¿Es fundamental contar con un registro actualizado de los trabajadores?	/		/		/		
7	Cree Ud. ¿Que es importante la difusión para el reclutamiento de un candidato potencial?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: SELECCION DE CAPITAL HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cree Ud. ¿Que es necesario un pre selección antes de ser contratado?	/		/		/		
9	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar pruebas de conocimientos?	/		/		/		
10	Cree Ud. ¿Que la entrevista es un elemento clave para conocer las competencias del postulante?	/		/		/		
11	Cree Ud. ¿Que las preguntas deben formularse de acuerdo al área donde se postula?	/		/		/		
12	Cree Ud. ¿Que el personal que realiza la selección de personal es competente?	/		/		/		
DIMENSION 3: INCORPORACION		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cree Ud. ¿Que es importante realizar una inducción General al personal que se incorpora a la institución?	/		/		/		
14	Cree Ud. ¿Que se debería realizar inducción especifica por el jefe inmediato?	/		/		/		
15	Cree Ud. ¿Que los temas de inducción General deben ser sobre la organización y funcionamiento de la institución?	/		/		/		
16	Cree Ud. ¿Que el personal debe pasar por una etapa de prueba?	/		/		/		
DIMENSION 4: CAPACITACION DEL CAPITAL HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Cree Ud. ¿Que el plan de capacitación es fundamental en una institución para alcanzar los objetivos institucionales?	/		/		/	
18	Cree Ud. ¿Que los temas de capacitación son en formación Laboral?	/		/		/	
19	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos identifican las necesidades de capacitación con una matriz?	/		/		/	
20	Cree Ud. ¿Que se realiza las etapas de capacitación planificación, ejecución y evaluación?	/		/		/	
21	Cree Ud. ¿Que los trabajadores participan en las capacitaciones programadas en el Plan de capacitación?	/		/		/	
22	Cree Ud. ¿Que las capacitaciones están de acuerdo a las expectativas de los trabajadores?	/		/		/	
	DIMENSION 5: RETENCION DEL CAPITAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No
23	Cree Ud. ¿Que los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho están motivados con incentivos económicos?	/		/		/	
24	Cree Ud. ¿Qué la remuneración que percibe está de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la organización?	/		/		/	
25	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
26	Cree Ud. ¿Qué el jefe inmediato mantiene un buen clima laboral en su área?	/		/		/	
27	Cree Ud. ¿Que su trabajo y sugerencia es un aporte para mejora de la institución?	/		/		/	
28	Cree Ud. ¿Que el equipo de trabajo de su área es competente en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
29	Cree Ud. ¿Qué la institución se preocupa por tener recursos para realizar sus funciones en su área?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Sabina Muñoz L.

DNI:

07744062

Especialidad del validador:

Psic. U. P. de la U.

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

07 de *Dic* del *2020*

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA							
1.	Cree Ud. ¿Que cumple con cabalidad las tareas encomendadas por el jefe inmediato?	/		/		/		
2.	Cree Ud. ¿Que el resultado del trabajo que realiza es de calidad?	/		/		/		
3.	Cree Ud. ¿Qué es necesario planificar las actividades que realiza dentro de una organización?	/		/		/		
4.	Cree Ud. ¿Qué es fundamental contar con un plan de trabajo con cronograma de actividades?	/		/		/		
5.	Cree Ud. ¿Qué cumple con los objetivos y metas del plan de Trabajo de su área de acuerdo a lo programado?	/		/		/		
6.	Cree Ud. ¿Qué las actividades que realiza está orientado hacia las metas y resultados de la institución?	/		/		/		
7.	Cree Ud. ¿Que cumple eficientemente con las prioridades?	/		/		/		
8.	Cree Ud. ¿Que cumple con las tareas y responsabilidades durante el horario de trabajo?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Cree Ud. ¿Que su iniciativa contribuye al éxito dentro de la organización?	/		/		/		
10.	Cree Ud. ¿Qué las otras áreas esta cuando las necesito?	/		/		/		
11.	Cree Ud. ¿Qué su jefe se comunica de manera efectiva sobre las apreciaciones del trabajo?	/		/		/		
12.	Cree Ud. ¿Qué está en la disposición de aceptar y aprender de la Retroalimentación?	/		/		/		
13.	Cree Ud. ¿Que durante la carga laboral toma decisión en las prioridades?	/		/		/		
14.	Cree Ud. ¿Qué las tareas que desempeña corresponde a sus funciones?	/		/		/		
15.	Cree Ud. ¿Qué mantiene ordenado su área de trabajo para realizar sus actividades?	/		/		/		
16.	Cree Ud. ¿Que la comunicación de su jefe contribuye al progreso de la institución?	/		/		/		
	DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Cree Ud. ¿Que se concentró en lo negativo del trabajo y no en dar solución?	/		/		/		

18	Cree Ud. ¿Qué se quejó de cosas relevantes?	/		/		/	
19	Cree Ud. ¿Que comete errores en las funciones que realiza dentro de la organización?	/		/		/	
20	Cree Ud. ¿Que está comprometido con la institución?	/		/		/	
21	Cree Ud. ¿Que las redes sociales distraen durante el horario de trabajo?	/		/		/	
22	Cree Ud. ¿Que ayudar a su compañero de trabajo es pérdida de tiempo?	/		/		/	
23	Cree Ud. ¿Que ha tenido agresión verbal por un compañero de trabajador?	/		/		/	
24	Cree Ud. ¿Que el desvió político afecta las relaciones interpersonales?	/		/		/	
25	Cree Ud. ¿Que es necesario implantar el sistema de Gestión del Rendimiento?	/		/		/	
26	Cree Ud. ¿Que es importante implantar en el Hospital san Juan de Lurigancho un área encargada de evaluar el rendimiento?	/		/		/	
27	Cree Ud. ¿Que con el área de gestión del rendimiento se podrá medir el desempeño laboral?	/		/		/	
28	Cree Ud. ¿Que se debería contar con Plan de Sistema de Gestión de Rendimiento?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: S. Lina Lina L. DNI: 07744062

Especialidad del validador: Doc. In Metodología

... de ... del 2010

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 Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA							
1.	Cree Ud. ¿Que cumple con cabalidad las tareas encomendadas por el jefe inmediato?	/		/		/		
2.	Cree Ud. ¿Que el resultado del trabajo que realiza es de calidad?	/		/		/		
3.	Cree Ud. ¿Que es necesario planificar las actividades que realiza dentro de una organización?	/		/		/		
4.	Cree Ud. ¿Que es fundamental contar con un plan de trabajo con cronograma de actividades?	/		/		/		
5.	Cree Ud. ¿Que cumple con los objetivos y metas del plan de Trabajo de su área de acuerdo a lo programado?	/		/		/		
6.	Cree Ud. ¿Que las actividades que realiza está orientado hacia las metas y resultados de la institución?	/		/		/		
7.	Cree Ud. ¿Que cumple eficientemente con las prioridades?	/		/		/		
8.	Cree Ud. ¿Que cumple con las tareas y responsabilidades durante el horario de trabajo?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Cree Ud. ¿Que su iniciativa contribuye al éxito dentro de la organización?	/		/		/		
10.	Cree Ud. ¿Que las otras áreas esta cuando las necesito?	/		/		/		
11.	Cree Ud. ¿Que su jefe se comunica de manera efectiva sobre las apreciaciones del trabajo?	/		/		/		
12.	Cree Ud. ¿Que está en la disposición de aceptar y aprender de la Retroalimentación?	/		/		/		
13.	Cree Ud. ¿Que durante la carga laboral toma decisión en las prioridades?	/		/		/		
14.	Cree Ud. ¿Que las tareas que desempeña corresponde a sus funciones?	/		/		/		
15.	Cree Ud. ¿Que mantiene ordenado su área de trabajo para realizar sus actividades?	/		/		/		
16.	Cree Ud. ¿Que la comunicación de su jefe contribuye al progreso de la institución?	/		/		/		
	DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Cree Ud. ¿Que se concentró en lo negativo del trabajo y no en dar solución?	/		/		/		

18	Cree Ud. ¿Qué se quejó de cosas relevantes?	/		/		/	
19	Cree Ud. ¿Que comete errores en las funciones que realiza dentro de la organización?	/		/		/	
20	Cree Ud. ¿Que está comprometido con la institución?	/		/		/	
21	Cree Ud. ¿Que las redes sociales distraen durante el horario de trabajo?	/		/		/	
22	Cree Ud. ¿Que ayudar a su compañero de trabajo es pérdida de tiempo?	/		/		/	
23	Cree Ud. ¿Que ha tenido agresión verbal por un compañero de trabajador?	/		/		/	
24	Cree Ud. ¿Que el desvío político afecta las relaciones interpersonales?	/		/		/	
25	Cree Ud. ¿Que es necesario implantar el sistema de Gestión del Rendimiento?	/		/		/	
26	Cree Ud. ¿Que es importante implantar en el Hospital san Juan de Lurigancho un área encargada de evaluar el rendimiento?	/		/		/	
27	Cree Ud. ¿Que con el área de gestión del rendimiento se podrá medir el desempeño laboral?	/		/		/	
28	Cree Ud. ¿Que se debería contar con Plan de Sistema de Gestión de Rendimiento?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FORTIÑO PIMENTEL, Johnny DNI: 08269132

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

.....de.....del 2020

- 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 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO								
1	Cree Ud. ¿Que el Hospital San Juan de Lurigancho cuenta con lineamientos para contratar personal de acuerdo a la brecha laboral?	/		/		/		
2	Cree Ud. ¿Es necesario contar con test psicológico antes de ser contratado?	/		/		/		
3	Cree Ud. ¿El Hospital cuenta con los procesos adecuados para la selección del personal contratado?	/		/		/		
4	Cree Ud. ¿Qué es necesario un análisis de perfil de puesto antes de contratar a personal?	/		/		/		
5	Cree Ud. ¿Qué preciso contar con una base de datos de los postulantes?	/		/		/		
6	Cree Ud. ¿Es fundamental contar con un registro actualizado de los trabajadores?	/		/		/		
7	Cree Ud. ¿Que es importante la difusión para el reclutamiento de un candidato potencial?	/		/		/		
DIMENSION 2: SELECCION DE CAPITAL HUMANO								
8	Cree Ud. ¿Que es necesario un pre selección antes de ser contratado?	/		/		/		
9	Cree Ud. ¿Qué es importante realizar pruebas de conocimientos?	/		/		/		
10	Cree Ud. ¿Que la entrevista es un elemento clave para conocer las competencias del postulante?	/		/		/		
11	Cree Ud. ¿Que las preguntas deben formularse de acuerdo al área donde se postula?	/		/		/		
12	Cree Ud. ¿Que el personal que realiza la selección de personal es competente?	/		/		/		
DIMENSION 3: INCORPORACION								
13	Cree Ud. ¿Que es importante realizar una inducción General al personal que se incorpora a la institución?	/		/		/		
14	Cree Ud. ¿Que se debería realizar inducción específica por el jefe inmediato?	/		/		/		
15	Cree Ud. ¿Que los temas de inducción General deben ser sobre la organización y funcionamiento de la institución?	/		/		/		
16	Cree Ud. ¿Que el personal debe pasar por una etapa de prueba?	/		/		/		
DIMENSION 4: CAPACITACION DEL CAPITAL HUMANO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Cree Ud. ¿Que el plan de capacitación es fundamental en una institución para alcanzar los objetivos institucionales?	/		/		/	
18	Cree Ud. ¿Que los temas de capacitación son en formación Laboral?	/		/		/	
19	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos identifican las necesidades de capacitación con una matriz?	/		/		/	
20	Cree Ud. ¿Que se realiza las etapas de capacitación planificación, ejecución y evaluación?	/		/		/	
21	Cree Ud. ¿Que los trabajadores participan en las capacitaciones programadas en el Plan de capacitación?	/		/		/	
22	Cree Ud. ¿Que las capacitaciones están de acuerdo a las expectativas de los trabajadores?	/		/		/	
DIMENSION 5: RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No
23	Cree Ud. ¿Que los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho están motivados con incentivos económicos?	/		/		/	
24	Cree Ud. ¿Que la remuneración que percibe está de acuerdo a las funciones que realiza dentro de la organización?	/		/		/	
25	Cree Ud. ¿Que los jefes inmediatos motivan a sus colaboradores en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
26	Cree Ud. ¿Que el jefe inmediato mantiene un buen clima laboral en su área?	/		/		/	
27	Cree Ud. ¿Que su trabajo y sugerencia es un aporte para mejora de la institución?	/		/		/	
28	Cree Ud. ¿Que el equipo de trabajo de su área es competente en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/	
29	Cree Ud. ¿Que la institución se preocupa por tener recursos para realizar sus funciones en su área?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FARFÁN PIMENTEL, Johnny DNI: 06269137

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

.....de.....del 2020

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 Informante.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Quiñones Castillo, Karlo Ginno, docente de la Escuela de posgrado del Programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Lima Este), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Gestión del capital humano y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2019” del autora, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % 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 el trabajo de investigación / 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.

Lugar y fecha, 18 de enero del 2020.

Quiñones Castillo, Karlo Ginno	
DNI: 09796313	Firma: 
ORCID orcid.org/0000-0002-2760-6294	