



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del empleo y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima Metropolitana, 2023.

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

**AUTORA:**

Huaman Quispe, Marisol ( [orcid.org/0000-0002-2418-8904](https://orcid.org/0000-0002-2418-8904) )

**ASESORES:**

Dr. Prado Lopez, Hugo Ricardo ( [orcid.org/0000-0003-4010-3517](https://orcid.org/0000-0003-4010-3517) )

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino ( [orcid.org/0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802) )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico a mi madre, quien es mi impulso para seguir esforzándome constantemente. A sí mismo a la universidad por incrementar mis horizontes de conocimientos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme seguir cumpliendo mis aspiraciones y así mismo poder contribuir a la sociedad.

## Declaratoria de la Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023.", cuyo autor es HUAMAN QUISPE MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 23-07- 2023 05:12:28

Código documento Trilce: TRI - 0605181

## Declaratoria de la Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN QUISPE MARISOL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARISOL HUAMAN QUISPE DNI: 47508376 ORCID: 0000-0002-2418-8904	Firmado electrónicamente por: MHUAMANQ14 el 20- 07-2023 22:14:37

Código documento Trilce: TRI - 0605182

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE LA AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	IV
DECLARATORIA DE LA ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	13
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN .....	15
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	21
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	23
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS .....	23
3.7. ASPECTOS ÉTICOS .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIÓN.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de Gestión del empleo.....	25
Tabla 2. Niveles de Gestión de la incorporación .....	25
Tabla 3. Niveles de Administración de personas.....	26
Tabla 4. Niveles de Desempeño laboral.....	26
Tabla 5. Niveles de Proactividad .....	27
Tabla 6. Niveles de Capacidad de servicio .....	27
Tabla 7. Niveles de Conocimientos.....	28
Tabla 8. Niveles de Diligencia en el trabajo.....	28
Tabla 9. Niveles cruzados entre Gestión del Empleo y Desempeño Laboral .....	29
Tabla 10. Niveles cruzados entre Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral .....	30
Tabla 11. Niveles cruzados entre Administración de Personas y Desempeño Laboral .....	31
Tabla 12. Prueba de análisis de normalidad .....	32
Tabla 13. Correlación de Gestión del Empleo y Desempeño Laboral .....	33
Tabla 14. Correlación de la Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral.....	34
Tabla 15. Correlaciones de la Administración de Personas y Desempeño Laboral .....	35

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del empleo y el Desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima Metropolitana, 2023.

El diseño de la investigación es no experimental Descriptivo- Correlacional, así mismo la población se conformó por 118 colaboradores administrativos de un hospital, la cual se obtuvo una muestra de 90, para calcular la muestra se utilizó el instrumento de escala Likert, que consta de 30 preguntas para cada variable.

Se realizó los análisis estadísticos mediante el software SPSS 25, para calcular la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que generó para la primera variable Gestión del empleo un valor de 0,889 y para la segunda variable Desempeño laboral un valor de 0,908 lo cual validó

De acuerdo al estadístico de Rho de Spearman se alcanzó el 0,921\*\*, es decir existe una correlación positiva muy alta y un Sig (Bilateral) = 0.000 por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la Gestión del Empleo y el Desempeño Laboral.

**Palabras clave:** Gestión del empleo, Desempeño Laboral, Administración De personas, Gestión de la incorporación.



## ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between employment management and job performance of the administrative staff of a Hospital in Metropolitan Lima, 2023.

The research design is not experimental Descriptive-Correlational, likewise the population was made up of 118 administrative collaborators of a hospital, which obtained a sample of 90, to calculate the sample the Likert scale instrument was taken, which consists of 30 questions for each variable.

Statistical analyzes were carried out using the SPSS 25 software, to calculate the reliability of the instrument, Cronbach's Alpha was reduced, which continued for the first variable Employment Management a value of 0.889 and for the second variable Labor performance a value of 0.908, which valid

According to Spearman's Rho statistic, 0.921\*\* was reached, that is, there is a very high positive confirmation and a Sig (Bilateral) = 0.000, therefore, the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, affirming that there is relationship between Employment Management and Labor Performance.

**Keywords:** Employment management, Labor Performance, People Administration, Incorporation Management.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del empleo (V1) y el desempeño laboral (V2) es un proceso fundamental en cualquier entidad que busca maximizar la productividad y el rendimiento de sus colaboradores; así mismo, consiste en una serie de prácticas y estrategias diseñadas para reclutar, seleccionar, capacitar, incentivar y de tal manera se puede incrementar el rendimiento de sus colaboradores de manera efectiva.

Es por estas características que me nace el cuestionamiento a investigar, sobre cómo la gestión puede desencadenar sucesos positivos y negativos sobre esta área laboral. Cabe mencionar que el interés por visualizar mejoras y optimizar los tiempos de respuesta, mitigando los cuellos de botella procedo a realizar el estudio.

Cuando observé como era la gestión del empleo en el personal administrativo del hospital, pude constatar la problemática, me sorprendió la deficiencia que se manifestaba, ya que, la gestión del empleo se constituye como un proceso sistemático sobre la base del análisis del desempeño laboral, cabe mencionar que estos son algunos de los temas que me interesó analizar.

Para analizar algunas de las causas o debilidades del problema, es de suma relevancia entender y contextualizar el tema de los recursos humanos sobre su desempeño, ya que su dinamismo y participación constante, hace que sea un factor relevante de investigación para la entidad.

Esta realidad suscitada representa picos de demora en los flujos de trabajo del sub área de gestión del empleo y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital, lo cual demostró las falencias en dicho personal, ya que, muchas veces no se encuentra calificado para sus determinadas funciones, así mismo se identificó un mal manejo de los flujos y procesos, para la relevación de información, ya sea comunicativa, documental y digital, lo cual afecta directamente el desempeño del colaborador.

En el área laboral de recursos humanos del hospital, la gestión del empleo es un tema de gran interés y estudio para reclutar, seleccionar, contratar, desarrollar y retener de manera efectiva a su personal. Una entidad

emplea un conjunto de acciones y estrategias, a continuación de describen algunas explicaciones de por qué la gestión del empleo es importante y vale la pena estudiarla.

SERVIR es uno de los más representativos y uno de los cimientos para el desarrollo del país; desde su ámbito se elaboran y construyen lineamientos para la mejora de la sociedad, determinando planes y fijando guías para el mejoramiento del potencial humano. Es por este motivo que la distinción de personas para liderar y gestionar esta área necesita de colaboradores con habilidades, capacidades y conocimientos a nivel óptimo.

En el Perú, se tiene 1,514 mil servidores públicos, lo que refleja la escasez del recurso humano para atender a la población, en el diagnóstico realizado por SERVIR en el 2019, respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, vemos a nivel nacional, que el subsistema de Gestión del Empleo solo el 48% se enfoca para su interés, siendo este el central para la ejecución de los otros subsistemas, reflejándose en ello su bajo desempeño.

De esta manera se determinó principalmente que cada oficina de RRHH realiza sus funciones de manera generalizada, no se encuentra organizada en subsistemas, casi siempre se tiene la percepción es que son turistas, a nivel nacional el 59% de las oficinas de RRHH están divididas por funciones y el 22% son colaboradores generalistas.

Cabe resaltar que en la resolución N° 260-2018-DE-HSJL-DIRIS-LC/MINSA, aplicada en dicho hospital de Lima Metropolitana, donde se establece la implementación del subsistema con fines de optimizar el proceso administrativo, pero ello no se refleja en sus actividades diarias, cada día se presenta inconvenientes con el control de la documentación, sobre legajos, las resoluciones administrativas y directorales no se encuentran archivadas correctamente, los proceso de selección no están estructurados cronológicamente lo cual afecta al colaborador directamente, así como también el control de asistencia, casi siempre presenta problemas para las marcaciones, las programaciones de guardias no se impactan en tiempo real, en la mayoría de las veces hay desfase, lo cual genera retraso en la gestión.

Nuestra diversidad de regímenes laborales y la cantidad de personas, el presupuesto y la gestión misma, se evidencia una complejidad para ejecutar adecuadamente los subsistemas de recursos humanos, lo cual no permite contar con colaboradores que desarrollen funciones específicas, lo cual impide generar una eficiente Gestión del Empleo repercutiendo en un bajo desempeño laboral.

La gestión del empleo en una entidad del estado se realiza a través de las personas la cual cobra relevancia en poder mejorar la capacidad, incrementar sus habilidades para que los colaboradores puedan protegerse y destacarse entre los mejores, así mismo sentirse satisfecho con la función que realiza y que esto se vea reflejado en su desempeño laboral.

Los responsables de este hospital, trabajan con los recursos que se les otorga de la manera más adecuada, sin embargo, el personal no siempre se encuentra capacitado para la función que realiza, es por ello que los quiebres en la gestión del empleo sobresalen afectando el desempeño del colaborador.

Es pertinente afirmar de entrada que, para analizar el impacto de cada cambio sobre los colaboradores y su trabajo, el compromiso que debemos tener es referencia en un marco mucho más extenso que los límites institucionales del sector estatal.

En vista de esta problemática, la gestión de empleo y el desempeño laboral han cobrado protagonismo, es por ese motivo que en esta investigación se tratara de validar las variables mencionadas.

Dado que este estudio pretende avanzar con la comprensión teórica de la gestión del empleo y el desempeño laboral, su validez se justifica en el plano teórico.

Igualmente, dada la urgente necesidad de buscar soluciones, esto se justifica desde el punto de vista práctico, considerando que el diseño oportuno de la herramienta proporcionará los datos necesarios para entregar resultados, por lo que es importante señalar que también se justifica en un nivel metodológico donde se procesan las variables con el apoyo de teorías.

Esta línea establece un objetivo general (OG): Determinar de qué forma se relacionan la gestión del empleo con el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital en Lima Metropolitana, 2023.

Los objetivos Específicos son los siguientes: Primero (OE1): Determinar de qué forma se relaciona la gestión de la incorporación (D1) y el desempeño laboral (V2) del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023 y segundo (OE2): Determinar también de qué forma se relaciona la administración de personas (D2) y el desempeño laboral (V2) del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023.

Y así, a continuación, se presenta la hipótesis general (HG). - Existe relación significativa entre la gestión del empleo (V1) y el desempeño laboral (V2) del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023.

De HG se desglosan las siguientes específicas del estudio, como primer punto (HE1): Existe una relación significativa entre la gestión de la incorporación (D1) y el desempeño laboral (V2) del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023; y como segundo punto (HE2): Existe una relación significativa entre la administración de personas (D2) y el desempeño laboral (V2) del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Referencia de los siguientes antecedentes de estudio.

Como antecedentes nacionales tenemos:

Espinoza & Montalvo (2021), Es un estudio básico, no experimental, correlación descriptiva, es un enfoque cuantitativo.

Una muestra de 24 colaboradores de la unidad de gestión de la población total del estudio. Para realizar el recojo de y consolidación de datos se manejó una encuesta de 19 preguntas. Los descubrimientos del estudio indican que hubo un nivel de significancia mayor a 0.05 al comparar las variables gestión del talento humano y eficiencia laboral, indicando que, si existiera una relación entre ambas, el coeficiente de correlación descubierto por el estadístico prueba de Pearson podría tener un valor mayor a 0.05. A pesar del beneficio, existe una dependencia entre estas dos variables, como lo demuestra el coeficiente de  $r=0.769$  que se descubrió. Por el contrario, la gestión del talento humano se entrelaza con otras áreas de especialización. El desempeño laboral se equipará con la satisfacción laboral del empleado y, como tal, el objetivo de un empleado satisfecho es contribuir al crecimiento y desarrollo de una organización.

Lluncar (2021) Su investigación tuvo como objetivo evaluar la función del servidor como un componente clave del desempeño productivo en diversas organizaciones. Los estudios fueron descriptivos, transversales con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, las muestras fueron no probabilísticas, se utilizaron métodos de encuesta y los medios fueron cuestionarios en escala de Likert. El conjunto de datos fue procesado en el paquete estadístico SPSS 5. Los resultados apuntan que el resultado general para las características organizacionales y el desempeño laboral es  $p = 0,02$ , el valor general para la influencia del liderazgo y el desempeño laboral es  $p = 0,05$ , y la motivación por el trabajo es superior al valor general para el desempeño laboral  $p = 0,042$ . indica que están relacionados.  $= 0,15$ . Además, dado que los funcionarios, tanto públicos como privados, están bien calificados para trabajar, se requiere restablecer programas regulares de evaluación del personal y capacitación en

competencias para la alta dirección en las organizaciones para ayudar a fortalecer su conocimiento y práctica de trabajo efectivo.

De igual manera, Caceres (2021) El propósito general del estudio fue determinar de qué manera incide el PAD en el desempeño laboral. La investigación es fundacional y su nivel explica la correlación de tipos. Una encuesta de 143 servidores de UNJBG encontró vínculos significativos entre los procedimientos disciplinarios administrativos y el desempeño del personal administrativo. Además, se encontró que esta relación estaba en el rango moderado ( $Rho=0.533$ ).

Beteta (2020), En su estudio, se describen los efectos preexistentes entre dos variables, de ahí que el nivel descriptivo sea un estudio en Expresar causa y efecto en un diseño no experimental. La muestra probabilística estuvo conformada por 71 empleados municipales de diversas funciones laborales, a quienes se les administró el cuestionario previo consentimiento informado. Para comprobar la hipótesis se usó la prueba de chi cuadrado, y se utilizó análisis estadístico descriptivo, apoyado en el programa estadístico SPSS, con un grado de confianza del 95 por ciento. resultado. Se concluye que el Subsistema de la Ley del Servicio Civil tiene un impacto positivo en la gestión de los recursos humanos debido a que se encontraron valores significativos de (0.00) y 0.05 al analizar las relaciones entre las variables de estudio. comunidad. Región de Amariilis en 2020, por lo que se desmiente la hipótesis nula.

Figueroa (2019), En su estudio de la Contraloría, la muestra que se estuvo compuesta por 168 especialistas y utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y relacional. Existe una conexión crítica entre la gestión del empleo. Relaciones laborales. seguridad y buena salud. y la cultura organizacional profesional del auditor. El valor p fue 0,000.  $\alpha = 0,05$ . Existe una asociación entre la gestión del empleo y la comunicación interna con un p-valor de 0,075 y  $< \alpha = 0.08$ , lo que se traduce en un 93 por ciento de asociación, la gestión del empleo y la comunicación interna están relacionadas. La seguridad

social profesional del Inspector General Supremo de la República y la gestión del empleo son independientes.

Estas son sólo algunas de las dificultades que pueden surgir en la gestión del empleo. Es fundamental contar con políticas y estrategias que apoyen el crecimiento económico, el desarrollo de habilidades, la igualdad de oportunidades y la protección laboral para abordar estos problemas. Para encontrar soluciones equitativas y a largo plazo para el mercado laboral, la cooperación entre gobiernos, empleadores y otros actores relevantes es crucial.

El talento humano está evolucionando rápidamente y esta es la motivación para el cambio en todo el mundo y se sabe que afecta el comportamiento de cada componente organizacional, ya que necesita ser reestructurado para adaptarse al cambio. Esto hace que la gestión estratégica del talento sea muy importante. En esta nueva era, se enfatizó que el capital humano está íntimamente relacionado con el capital. Entonces, dada esta realidad, debe haber un eje fundamental de cómo las empresas realizan sus funciones hoy y cómo se preparan para los desafíos del capital humano.

Atausinchi (2018), En su trabajo se obtuvo como nivel de confianza es un valor de 95%, el nivel de significación es.  $\alpha$  5%, el cual llega a confirmar la conexión de gestión de los recursos humanos con el rendimiento laboral. Se consideró a la gestión del personal, que es una dimensión de la variable gestión de personal, y el desempeño laboral. La selección de personal, la capacitación del personal y la evaluación del desempeño se relacionan con otros aspectos variables del desempeño laboral, tales como: la orientación a resultados, el trabajo en equipo y la misión de servicio. Es obvio que el coeficiente de correlación alcanza 0,894 según las estadísticas de prueba del estudio Tau-B no paramétrico de Kendall. De ello podemos deducir que: Optimizar la gestión y mejorar el rendimiento laboral. Los recursos humanos muestran relaciones altamente significativas entre las variables mencionadas.



Rojas (2018), En su trabajo "Gestión del Talento y Desempeño Laboral en Molino Semper S.A.C." Lambayeque, 2018, El enfoque descriptivo correlativo, el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental se enumeran como las metodologías de investigación para este tipo de estudio. Los criterios de inclusión, que son encuestas en escala de Likert o cuestionarios validados oficialmente por juicio de expertos sobre el proceso de confiabilidad, se utilizaron para evaluar a treinta y tres trabajadores mediante el programa estadístico SPSS versión 24 (Alfa de Cronbach). Revisión del coeficiente de correlación de Pearson gerencial entre capacidad y desempeño laboral en Molino Semper SdotA. C. produjo una puntuación de 0,757 por ciento. Llamamos la atención sobre la fuerte relación positiva entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Esto demuestra el desarrollo de una gestión eficaz del talento.

En conclusión, la gestión del talento y el desempeño laboral son fundamentales para el crecimiento y el éxito de una organización. Las empresas pueden asegurarse de contar con colaboradores altamente capacitados, dedicados y motivados que apoyen el logro de los objetivos organizacionales invirtiendo en el reclutamiento, desarrollo y retención de talento, así como en la creación de sistemas eficientes de evaluación y retroalimentación.

Antecedentes internacionales:

Tuesta y Chávez (2021), Este estudio, publicado en la revista Venezolana de Gerencia investiga, sobre 'Desempeño laboral en las instituciones públicas del Perú: efectos sobre el sueldo, el tiempo laborado y el nivel académico', pretende explicar la correlación que existe entre las dos variables mencionadas. Se aplicó una metodología descriptiva con un punto de evaluación a una población de 188 empleados públicos. De acuerdo con la evidencia estadística, existe una fuerte relación entre el desempeño laboral de los miembros del personal administrativo y su salario, antigüedad y formación académica. A los gerentes les resulta difícil dominar el arte de administrar la nómina y los sistemas de mejora. Al administrar la nómina en función de factores externos, el marco de toma de decisiones gerenciales de una organización siempre debe incluir la búsqueda del equilibrio y el equilibrio.

El desempeño laboral en las instituciones públicas se refiere al desempeño y eficacia de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones dentro de dichas instituciones. Se refiere a la manera en que los colaboradores cumplen sus funciones y responsabilidades dentro de las instituciones gubernamentales, poniendo el foco en su productividad y eficiencia.

Revista SIARH (2016) Expertos tiene como objetivo potenciar el desarrollo de carrera en el servicio público mediante la adjudicación de cargos públicos con base en el mérito, competencia, prontitud, eficiencia e integridad, con sujeción a las siguientes disposiciones. Creó el “Manual de Gestión Administrativa del Empleo”. Ley de servicio civil. Promueve la gestión transparente del empleo a través de procesos fundacionales estandarizados, técnicos, objetivos y estructurados y proporciona a los gobiernos reglas, procedimientos, guías y herramientas para una gestión eficaz del empleo.

En conclusión, la gestión del empleo es crucial para asegurar la contratación, elección, capacitación y retención de trabajadores capaces y dedicados. Sobre el éxito y la competitividad de una entidad, estudiar esta adecuada estrategia de gestión laboral puede tener un gran impacto.

**La Ley N° 30057(2013)** en su título número II, en el artículo 4 Refiere a lo siguiente, con la ayuda de una agrupación de reglas, procedimientos, principios, recursos, técnicas y métodos utilizados por las autoridades estatales, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla e implementa la política pública en relación con el servicio civil. Administración de recursos humanos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Tiene a su cargo la dirección del personal y la fiscalización de la administración de los empleados públicos. Además, se ha sugerido que esto es comparable a la gestión administrativa de los recursos humanos porque el objetivo de SERVIR es apoyar el crecimiento profesional de los servidores públicos dada la demanda de personal altamente calificado y dedicado. El tribunal de última instancia en lo contencioso administrativo es el Tribunal de la Función Pública.

Otro beneficio distintivo de la Ley SERVIR es su énfasis en la competencia profesional de cada uno de los servidores públicos por medio de programas de capacitación, evaluaciones de desempeño y planes de carrera, lo que les brinda la oportunidad de mejorar sus habilidades y competencias y contribuir así a la calidad de servicio en el sector público.

El crecimiento y la formación continua de los empleados son aspectos importantes de una gestión eficaz del empleo. Esto implica determinar la necesidad de desarrollar habilidades, crear programas de capacitación apropiados, brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento y promover un entorno de aprendizaje dentro de la organización. El aumento de la productividad, una mayor satisfacción laboral y la preparación para nuevos desafíos son beneficios del desarrollo de habilidades para los colaboradores.

En conclusión, la Ley SERVIR brinda beneficios especiales para la administración pública al fomentar la meritocracia, garantizar la estabilidad laboral y apoyar la educación y el desarrollo de los empleados públicos. Esto ayuda a mejorar la eficacia y transparencia de la gestión, así como la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

**En el DECRETO LEGISLATIVO N° 1023 – 2008 DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS** Artículo 2.- El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, o el Sistema (en adelante), establece, desarrolla y ejecuta la política estatal de la función pública. También incluye una relación de estándares, también principios, métodos recursos, prácticas y procedimientos utilizados por las organizaciones de los sectores del estado para la gestión de recursos humanos.

Artículo 3.- Aquellas entidades de la administración pública enumeradas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N°. En concordancia con la Constitución Política del Perú y su ley, se sujetan al Sistema las disposiciones de la Ley N° 28175, Régimen del Empleo Público.

El poder ejecutivo puede actuar con rapidez y agilidad en situaciones que son urgentes o requieren una respuesta inmediata gracias a los decretos legislativos. Esto ahorra tiempo en la implementación de las medidas o regulaciones necesarias al evitar el proceso legislativo más largo y complicado necesario para aprobar una ley ordinaria.

Los decretos legislativos dan al gobierno la flexibilidad de modificar o ajustar rápidamente algunos aspectos de la legislación existente en función de las necesidades cambiantes o las emergencias. Gracias a ello, es posible responder más rápidamente a imprevistos o nuevas circunstancias sin tener que esperar a que se apruebe una ley.

En referencia al concepto de la **variable Gestión del Empleo** se da a conocer el 10 de noviembre del 2014, en el diario oficial El Peruano, la formalización y aprobación de la directiva N002-2014-SERVIR/GDSRH que indica que es el encargado de incluir normas y políticas para el Personal con el fin de mejorar la gestión de los flujos de los servidores civiles, desde su ingreso hasta la terminación de su vínculo laboral. Así mismo este subsistema clasifica procesos en dos grupos:

Como primera dimensión tenemos al grupo de Gestión de la incorporación, que constituye el manejo de las normas, conjunto de pasos y herramientas para el ingreso y adaptabilidad del personal en su puesto de trabajo.

A su vez esto determina los siguientes indicadores: Primero, indicador Selección, proceso que busca seleccionar a la persona más calificada para el puesto. Segundo, indicador Vinculación, denomina el vínculo formalizado a través de una resolución o subscripción de contrato donde se establecen los derechos, deberes, características del puesto, condiciones restricciones y penalidades para con el empleado. Tercero, Inducción, se trata de dar a conocer y orientar en términos generales, sobre el estado, la entidad y normas internas, así como presentar al equipo de trabajo. Cuarto, Periodo de prueba, etapa por el cual se califica al empleado sus aptitudes, habilidades, capacidades y experiencia en un plazo determinado según normativa.

Como segunda dimensión tenemos al grupo de administración de personas, que abarca tanto procedimientos como herramientas referentes a la normativa con el fin gestionarla, y así realizar el seguimiento y control del personal.

Referente a esto se determinan los siguientes indicadores: Primero, indicador Administración de legajos, se encarga de registrar y mantener la información y documentación del colaborador civil administrada y actualizada, así como la custodia de dichos legajos. Segundo, indicador Control de Asistencia, es el control y seguimiento de la asistencia y permanencia del colaborador en el centro laboral, dicha información comprende permisos, licencias, vacaciones, refrigerios, inasistencias injustificadas, tardanzas y compensación de horas. Tercero, indicador Desplazamiento, hace referencia al traslado del colaborador a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad siempre y cuando cumpla de requisitos de manera temporal. Cuarto, indicador Procedimientos disciplinarios, Es un conjunto de procedimientos que conduce a identificar la responsabilidad administrativa del colaborador los cuales deben estar inscritos en el RNSDD. Quinto, indicador Desvinculación, es el término del vínculo laboral entre el colaborador y la entidad de manera formal de acuerdo a la normatividad.

Para Robbins y Coulter (2017) indica lo siguiente, la segunda variable **Desempeño laboral**, que nos dice que, es el rendimiento del colaborador a través de sus habilidades y competencias, de la cual se tienen las siguientes dimensiones:

Como primera dimensión, Proactividad, la iniciativa presente en el colaborador con el equipo, frente a la búsqueda de oportunidades que tiene para demostrar sus capacidades. Se refiere a la capacidad y la voluntad de un colaborador de tomar la iniciativa, prever las necesidades y los problemas en el trabajo y actuar de forma proactiva para buscar respuestas y mejoras en lugar de limitarse a reaccionar ante las condiciones de trabajo.

Continuando, como segunda dimensión, Capacidad de servicio, es vista como la habilidad intrínseca para satisfacer las necesidades de los demás en el

área laboral. Es una muestra eficaz de empatía, simpatía honesta y respeto por los que nos rodean. La capacidad de servir está en el núcleo tanto de las personas como de las organizaciones, sirve de base para establecer asociaciones solidas y duraderas.

Como tercera dimensión, Conocimientos, se refiere al conjunto de competencias establecidos por la entidad, que debe tener para cumplir con el perfil solicitado. Estas competencias se pueden agrupar en dos tipos de conocimientos que son considerados en la etapa de evaluación los cuales son los conocimientos específicos y como segundo grupo el uso de herramientas como el uso de las NTICs.

Como cuarta y última dimensión, Diligencia en el trabajo, la cual es una disciplina consciente que impulsa a las personas a perseverar y esforzarse de manera constante y minuciosa en sus labores. Representa una actitud responsable y comprometida, donde se prioriza la eficiencia y la entrega de resultados con excelencia, La diligencia se traduce en un enfoque firme, superando obstáculos con tenacidad y dedicación para alcanzar las metas de la entidad. Es la base que sostiene el progreso y desarrollo personal y profesional, permitiendo que se forjen las trayectorias de éxito y dejando un camino a seguir hacia el logro de los objetivos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación:**

La investigación que se realizó fue básica, no experimental de corte transversal.

El diseño es la estructura que sigue en un análisis y ejerce su control para encontrar resultados confiables y su relación con las interrogantes que surgen de supuestos e hipótesis.

Definen la investigación no experimental como investigación empírica y sistemática en la que el científico no tiene control directo sobre las variables. Lee y Kerlinger (2002).

Se aplica y nace dentro de un marco teórico. A diferencia de encontrar relaciones directas entre variables, grupos o situaciones, los diseños no experimentales se emplean para explicar, diferenciar o comprobar relaciones. En este modelo, no hay tareas aleatorias, grupos de control o manipulación de variables; sólo se utilizan observaciones. Hernandez, Fernandez y Baptista (2010):

Es un tipo aplicado nacido dentro de un marco teórico que analiza la investigación basada en principios teóricos y deriva respuestas a problemas. Hernández (2019) sobre Investigación Aplicada define el conocimiento que se utiliza para transformar el conocimiento ya establecido en actividades requeridas.

La investigación no experimental, también conocida como investigación observacional, se refiere a una estrategia de investigación en la que el investigador no controla directamente las variables de estudio o las circunstancias en las que ocurren los fenómenos. En cambio, el investigador observa y recopila información sobre las variables a medida que ocurren naturalmente, sin involucrarse. Los diseños descriptivos, correlacionales, longitudinales, transversales y comparativos son ejemplos de métodos no experimentales.

### **Diseño de investigación**

Se optó por un diseño no experimental. Hernández (2019) creen que este estudio no interfiere con las variables. Esto implica escoger o desarrollar un diseño y aplicarlo a un contexto de investigación específico. La palabra "diseño" hace referencia a un método o fin para responder a una pregunta de estudio detallado. El diseño se refiere a lo que los investigadores deben hacer para lograr los objetivos de investigación, responder preguntas y probar la veracidad de las hipótesis formuladas en un contexto particular.

## **El nivel de la investigación**

Es correlativo y el enfoque corresponde al cuantitativo. Según Tamayo (2019), una característica fundamental de los enfoques cuantitativos es el procesamiento de datos numéricos y correlativos, explicando que el estudio tiene como objetivo medir el grado de relación entre dos variables de estudio.

Los investigadores miden dos variables en la investigación correlacional, un tipo de método no experimental, para de esta manera poder comprender y evaluar su relación estadística sin inferencia de variables externas.

Esquema:

Dónde:

X: Variable 1: Gestión del empleo

Y: Variable 2: Desempeño laboral

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: GESTIÓN DEL EMPLEO**

#### **Definición Conceptual:**

La gestión del empleo, consta de un conjunto de políticas y prácticas para personal que son destinadas a procesar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE)

La gestión del trabajo es un enfoque metódico para organizar los procesos de trabajo de una organización, como proyectos, procesos continuos o tareas cotidianas, para garantizar que los dispositivos tengan la claridad que necesitan para lograr sus objetivos más rápidamente.

De igual forma, SIARH (2016) incluye procesos y prácticas relacionadas con la provisión de recursos humanos para cubrir vacantes institucionales. Incluye el reclutamiento, selección, nombramiento y contratación de personal.



**Definición Operacional:**

La Gestión del empleo contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos dimensionales: gestión de la incorporación (selección, vinculación, inducción, y período de prueba), y la administración de personas (administración de legajos, control de asistencia, desplazamientos, procedimientos disciplinarios, y desvinculación) (Resolución N.º 238-2014-SERVIRPE)

El propósito de la gestión y el cumplimiento del empleo estatal es crear las condiciones apropiadas para la provisión óptima de los servicios y las tareas de los servidores públicos, así como el uso adecuado de los recursos públicos a través de procesos técnicos y herramientas de gestión.

El documento describe los procedimientos y protocolos para la provisión de recursos humanos para cubrir las vacantes dentro de las instituciones, que involucran el reclutamiento, selección, nombramiento y empleo de personal.

**Indicadores:** indicadores para la primera dimensión Gestión de la incorporación de V1 son: Selección, Vinculación, Inducción y Periodo de prueba, los indicadores para segunda dimensión Administración de personas de la V1 son: Administración de legajos, Control de asistencia, Desplazamiento, Procedimientos disciplinarios y Desvinculación.

**La escala de medición:**

Ordinal tipo Likert, con el siguiente detalle:

- ✓ Nunca: (1)
- ✓ Casi Nunca: (2)
- ✓ A veces: (3)
- ✓ Casi siempre: (4)
- ✓ Siempre: (5)

## **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

### **Definición Conceptual:**

Edenred (2022) indico: “Cuando se trata de potenciar tu rendimiento y obtener mejores resultados, es fundamental. Además, se debe identificar y clasificar el perfil de cada empleado mediante una buena evaluación del desempeño”. (p.8)

Así mismo, la efectividad son aquellos hechos o conductas observadas entre los colaboradores en relación con las metas organizacionales y puede medirse por la competencia y contribución de cada persona a la empresa.

Para, Echeverría, (2009) afirma “Que el desempeño laboral: resultado do en esta tarea, es el valor que parece contribuir a la organización de los diversos episodios de comportamiento que una persona realiza durante un período de tiempo. Estas acciones pueden ayudar. Conduce a la eficiencia de la organización” (pág. 120).

Cuando hablamos sobre el desempeño laboral de los colaboradores, nos referimos al calibre del trabajo o servicios que ha prestado a la entidad. Sus habilidades, tanto profesionales conos interpersonales, entran en juego en esta situación, por ende, los resultados de la entidad se ven inmediatamente reflejados.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen. “la disponibilidad de un procedimiento para evaluar la productividad de una organización (o persona, proceso o meta) en el desempeño de sus operaciones. Se le dará una calificación de qué tan bien se han logrado los objetivos estratégicos a nivel individual.

Palaci (2008) Este es un valor que se espera que ayude a organizar los diferentes episodios de comportamiento que un individuo realiza dentro de un período de tiempo determinado. Estas acciones, realizadas simultáneamente por la misma persona o por varias personas en momentos diferentes, contribuyen a

la eficiencia organizacional. (pág. 155)

**Definición Operacional:**

**El desempeño laboral** contiene características que han sido clasificados en cuatro grupos dimensionales: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimientos y Diligencia en el trabajo.

El propósito es poder medir las dimensiones y así poder reflejar las mejoras para los individuos administrativos.

**Indicadores:** Los indicadores para la primera dimensión de V2 Proactividad son: Iniciativa, Búsqueda de oportunidades de mejora y capacidad de respuesta; para la segunda dimensión de V2 Capacidad de servicio son: Fiabilidad, Empatía; para la tercera dimensión de V2 Conocimientos son: Conocimiento específico y uso de herramientas; para la cuarta dimensión son: Diligencia en el trabajo, presentación y cumplimiento de indicadores.

**La escala de medición:** Ordinal tipo Likert, con el siguiente detalle:

- ✓ Nunca: (1)
- ✓ Casi Nunca: (2)
- ✓ A veces: (3)
- ✓ Casi siempre: (4)
- ✓ Siempre: (5)

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

#### **Población**

Se define como población de estudio a un conjunto de casos que forman la referencia a partir de la cual se seleccionan las muestras y deben cumplir con un conjunto predeterminado de criterios (Gómez, 2016).

Comentó que una población es un conjunto de individuos. En realidad, la población es el concepto de una sustancia más grande, porque es un conjunto de unidades, y las unidades pueden ser en forma representativa, pueden convertirse en individuos o pueden ser poblaciones totales.

Para determinar la población y la muestra, es necesario determinar, al principio, qué o aquellos que se medirán o analizarán, a saber, quién es

Estudio de objeto. Esta determinación depende del enfoque inicial de la misma investigación, propósito y diseño. Por ejemplo, si el objetivo es averiguar si existe un problema de comunicación entre los profesores y los estudiantes universitarios, los grupos de profesores y los grupos de estudiantes son seleccionados y ambas partes se aplican al cuestionario.

La población de estudio está dirigida al personal administrativo institucional, totalizando 118 individuos luego de considerar los siguientes criterios:

#### **Criterios:**

##### **Criterios de inclusión**

- Personal de ambos géneros.
- Personal administrativo que laboran en el hospital.
- Edad de entre 18 a 60 años.

##### **Criterio de Exclusión**

- Trabajadores asistenciales

#### **Muestra**

Cuando la población es muy grande o para cualquier situación, no puede tener acceso a todo, la muestra fue elegida para hacer un experimento con ella. La muestra consiste en la unidad seleccionada de una población en particular y es un sujeto o elemento con el que se lleva a cabo el experimento. Esto se define como una población de subgrupos que es un reflejo leal del conjunto y tiene estos valores.

Según Ñaupas et. al (2019) Indica que una muestra comprende una porción significativa de la población total. Por lo tanto, es un grupo más pequeño

de elementos en los que los investigadores están interesados y tienen propiedades comparables. Este subconjunto es analizado y examinado.

## **Muestreo**

Para Tamayo y Tamayo (2006) definen el muestreo como: “un conjunto de operaciones que se realizan para examinar la distribución de ciertos rasgos y/o características en toda una población, universo o grupo, con base en la observación de una porción de la población en cuestión” (p. 176).

Es por ello que en una investigación, el muestreo es un método para elegir una muestra representativa de una población más grande. Implica seleccionar una porción o subconjunto de la población para sacar conclusiones y hacer generalizaciones sobre la población en su conjunto.

Para que la investigación sea válida y confiable, el muestreo debe realizarse correctamente. Dependiendo de los objetivos de la investigación, la composición de la población y los recursos disponibles, se elegirá una técnica de muestreo.

Todos los colaboradores pertenecientes al área administrativa.

### **Muestra aleatoria simple**

El muestreo probabilístico aleatorio simple es un modelo de muestreo que escoge un solo subconjunto aleatorio de la población objetivo para representar a todo el grupo. El muestreo aleatorio simple es una técnica de muestreo que otorga a cada miembro de la población objetivo la misma probabilidad de selección para cada muestra posible de un tamaño dado.

Es relevante precisar que una muestra aleatoria simple no asegura una figura perfecta de la población, pero sí incrementa las posibilidades de conseguir una muestra representativa que cumplen con las características.

Huillcañahui (2010) menciona: “Es aquella en la que cada unidad de población tiene la misma probabilidad de ser elegida por suplir la muestra” (p.6).

La muestra implementada en el estudio de la población es mayor de 100 colaboradores, es por ello, que se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple:

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{118 * 0.5 * 1.96}{0.05 * (118 - 1) + 0.5 * 1.96}$$
$$n = 90.45$$

El tamaño de muestra es:  $n = 90$

### **Unidad de Análisis**

Se tomó como objeto de estudio y análisis a los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana.

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

#### **Técnicas**

Para el acopio de la información se empleó la encuesta como técnica de investigación, misma que a decir Arias (2016), “es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información: a) Acerca de un grupo o muestra de individuos. b) En relación con la opinión de éstos sobre un tema específico” (p.32).

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Por su parte, dado que el instrumento comprende al recurso utilizado por el investigador para tabular las cifras, documentos e información recolectada sobre las variables en estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **Instrumento**

Se utilizan un cuestionario para recopilar información. Se pretende medir cada variable organizada por elementos relacionados con el aspecto de la dimensión y evaluar las percepciones de los entrevistados mediante escalas tipo Likert. Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, como se describe.

### **Técnica**

El instrumento utilizado en el estudio es un cuestionario en escala de Likert. Este cuestionario consta de 30 preguntas sobre variables individuales. Esta técnica sirvió de aplicación para personal administrativo de la entidad estatal con el objetivo de obtener públicamente más información de la encuesta. Aquí están los detalles de ese valor:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

### **Validez**

Por otro lado, la validez de los instrumentos, este se realizará a mediante de la validez de contenido, siendo definido por Escobar, (2018) como el muestreo donde los instrumentos para la recogida de datos los que son sometidos a criterios de expertos, los que confirman si es viable para su aplicación.

La cual se obtiene mediante la revisión de fuentes, sobre nuestra objetividad a estudiar, sobre el contexto establecido, para validar el contenido y precisión.

## **Confiabilidad**

El instrumento de confiabilidad se determina por la consistencia con la que genera los resultados cuando se utiliza en muestras de investigación de manera repetida. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este sentido, las calificaciones de los ítems son respuestas de opción múltiple y la confiabilidad de dicho instrumento se mide mediante una prueba de consistencia que se obtiene mediante el alfa de Cronbach.

Entendemos por fiabilidad al grado de precisión y consistencia de los resultados obtenidos cuando se vuelve a utilizar un instrumento en tantas condiciones como sea posible.

También la fiabilidad indica hasta qué punto el dispositivo produce los mismos resultados cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto, mientras que la eficacia indica qué tan bien mide el dispositivo lo que pretende medir. Por esta razón, los datos obtenidos son poco fiables y es muy importante que los investigadores encuentren u obtengan la fiabilidad y validez de los instrumentos que utilizan en sus estudios y aunque sea razonable, los resultados son de poco interés.

### **3.5. Procedimientos**

Nuestro acercamiento al proceso de investigación parte de explorar el contexto teórico que nos permite definir las dimensiones de medición de las variables y proponer los medios. Una encuesta de campo luego continuará como parte de la utilización de la encuesta. Los datos se recopilan, ordenan, codifican sistemáticamente y registran en una en Excel las cuales se concluyen en una base de datos. Se utilizó el software MS Excel y SPSS veinticinco para la visualización e interpretación de los resultados mediante gráficos y tablas.

Efectivamente con el software mencionado, nos da los lineamientos de interpretación de nuestras hipótesis, problema y objetivos.

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

Esta información es una estadística cuantitativa y descriptiva que sugiere la frecuencia de cada nivel. Este procedimiento utilizó el software SPSS que



permite el análisis estadístico y los gráficos presentados en interpretaciones gráficas y tabulares para ayudar a sacar conclusiones.

El análisis de datos se realiza mediante métodos estadísticos. Esta técnica aplica pruebas estadísticas descriptivas a cálculos de frecuencias relativas simples para calificar y comprender la interacción de cada variable y sus dimensiones. Las pruebas de estadísticas inferenciales también se utilizan para comparar hipótesis al nivel de significación de 0,05 en el contexto del análisis de normalidad y las pruebas de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para este análisis los datos citados son transparentes y veraces por diversos autores e información facilitada por la entidad. Este contenido se ha sometido a pruebas de similitud utilizando la tecnología del software de Turnitin para demostrar la credibilidad de la información que la investigación actual ha mostrado coincidencias de similitud aceptables.

Así mismo el estudio cumple con las con las normas e indicaciones establecidas para su desarrollo, tanto facilitado por la universidad como la entidad a investigar.

## IV. RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO – ANÁLISIS UNIVARIADO

**Tabla 1**

*Niveles de Gestión del empleo*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	39	43.3
REGULAR	10	11.1
OPTIMO	41	45.6
Total	90	100.0

En la tabla 1, del total de los participantes; el 45.56% refiere que la gestión del empleo es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 11.11% de los colaboradores refieren que es calificada como regular. Por último, con un 43.33% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la gestión del empleo es un proceso clasificado en un nivel deficiente.

**Tabla 2**

*Niveles de Gestión de la incorporación*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	35	38.9
REGULAR	24	26.7
OPTIMO	31	34.4
Total	90	100.0

En la tabla 2, del total de los participantes; el 34.44% refiere que la gestión de la incorporación es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 26.67% de los colaboradores refiere que es calificada como regular. Por último, con un 38.89% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la gestión de la incorporación es clasificada en un nivel deficiente.

**Tabla 3***Niveles de Administración de personas*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	49	54.4
REGULAR	14	15.6
OPTIMO	27	30.0
Total	90	100.0

En la tabla 3, de todos los encuestados; el 30.00% manifiesta que la administración de personas es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por otro lado, el 15.56% de los colaboradores manifiesta que es calificada como regular. Finalmente, con un 54.44% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la administración de personas es calificada en un nivel deficiente.

**Tabla 4***Niveles de Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	47	52.2
REGULAR	35	38.9
OPTIMO	8	8.9
Total	90	100.0

En la tabla 4, de todos los encuestados; el 8.89% refiere que el desempeño laboral es calificado en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por otro lado, el 38.89% de los colaboradores manifiesta que es calificado como regular. Finalmente, con un 52.22% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, indican que el desempeño laboral es clasificado en un nivel deficiente.

**Tabla 5***Niveles de Proactividad*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	46	51.1
REGULAR	36	40.0
OPTIMO	8	8.9
Total	90	100.0

En la tabla 5, de todos los encuestados; el 8.89% refiere que la proactividad es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 40.00% de los colaboradores refiere que es calificada como regular. Por último, con un 51.11% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la proactividad es un clasificado en un nivel deficiente.

**Tabla 6***Niveles de Capacidad de servicio*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	24	26.7
REGULAR	59	65.6
OPTIMO	7	7.8
Total	90	100.0

En la tabla 6, de todos los encuestados; el 7.78% refiere que la capacidad de servicio es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 65.56% de los colaboradores manifiesta que es calificada como regular. Por último, con un 26.67% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la capacidad de servicio es clasificada en un nivel deficiente.

**Tabla 7***Niveles de Conocimientos*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	44	48.9
REGULAR	35	38.9
OPTIMO	11	12.2
Total	90	100.0

En la tabla 7, del total de los participantes; el 12.22% manifiesta que los conocimientos son calificados en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, por consiguiente, el 38.89% de los colaboradores refiere que es calificada como regular. Por último, con un 48.89% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que los conocimientos son clasificados en un nivel deficiente.

**Tabla 8***Niveles de Diligencia en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	28	31.1
REGULAR	25	27.8
OPTIMO	37	41.1
Total	90	100.0

En la tabla 8, de todos los encuestados; el 41.11% refiere que la diligencia en el trabajo es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 27.78% de los colaboradores evidencia que es calificada como regular. Por último, con un 31.11% del total de los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, declaran que la diligencia en el trabajo es clasificada en un nivel deficiente.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO –BIVARIADO

**Tabla 9**

*Niveles cruzados entre Gestión del Empleo y Desempeño Laboral*

Variables	Niveles	Desempeño Laboral			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	
Gestión del Empleo	DEFICIENTE	39 43.3%	0 0.0%	0 0.0%	39 43.3%
	REGULAR	8 8.9%	2 2.2%	0 0.0%	10 11.1%
	OPTIMO	0 0.0%	33 36.7%	8 8.9%	41 45.6%
Total		47 52.2%	35 38.9%	8 8.9%	90 100.0%

En tabla 9 de resultados, se evidencia en su totalidad que la Gestión del Empleo es óptimo en un 45,6% y el Desempeño Laboral es óptimo con un 8,9%.

Así mismo en los resultados de interacción se da a conocer que la variable Gestión del Empleo, de la misma forma la variable Desempeño Laboral se encuentran optimas en un 8,9%; por consiguiente, la variable Gestión del Empleo y Desempeño Laboral se encuentran regulares en un 2,2%. Por último, la Gestión del Empleo y a la vez el Desempeño Laboral son deficientes en un 43.3%.

**Tabla 10***Niveles cruzados entre Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral*

Variables	Niveles	Desempeño Laboral			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	
Gestión de la Incorporación	DEFICIENTE	35 38.9%	0 0.0%	0 0.0%	35 38.9%
	REGULAR	12 13.3%	12 13.3%	0 0.0%	24 26.7%
	OPTIMO	0 0.0%	23 25.6%	8 8.9%	31 34.4%
Total		47 52.2%	35 38.9%	8 8.9%	90 100.0%

En la tabla 10 de resultados, se evidencia en su totalidad que la Gestión de la Incorporación es óptimo en un 34.4% y el Desempeño Laboral es óptimo con un 8.9%.

Así mismo en los resultados de interacción se da a conocer que la variable Gestión de la Incorporación, de la misma forma la variable Desempeño Laboral se encuentran optimas en un 8,9%; por consiguiente, la variable Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral se encuentran regulares en un 13.3%. Por último, la Gestión de la Incorporación y a la vez el Desempeño Laboral son deficientes en un 38.9%.

**Tabla 11***Niveles cruzados entre Administración de Personas y Desempeño Laboral*

Variables	Niveles	Desempeño Laboral			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	
Administración de Personas	DEFICIENTE	47 52.2%	2 2.2%	0 0.0%	49 54.4%
	REGULAR	0 0.0%	14 15.6%	0 0.0%	14 15.6%
	OPTIMO	0 0.0%	19 21.1%	8 8.9%	27 30.0%
Total		47 52.2%	35 38.9%	8 8.9%	90 100.0%

En la tabla 11 de resultados, se evidencia en su totalidad que la Administración de personas es óptimo en un 30.0% y el Desempeño Laboral es óptimo con un 8,9%.

Así mismo en los resultados de interacción se da a conocer que la variable Administración de personas, de la misma forma la variable Desempeño Laboral se encuentran optimas en un 8,9%; por consiguiente, la variable Administración de personas y Desempeño Laboral se encuentran regulares en un 15.6%. Por último, la Administración de personas y a la vez el Desempeño Laboral son deficientes en un 52.2%.



## ANÁLISIS– PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 12**

*Prueba de análisis de normalidad*

Variables	Desempeño Laboral	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Empleo	DEFICIENTE	.503	47	.000
	REGULAR	.539	35	.000
	OPTIMO	.	8	.

a. Nota. gl = Grados de Libertad , Sig. = Significancia estadística.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, para determinar los resultados de normalidad por que se cumplió con dos requisitos. El primer requisito fue que existe una muestra de más de 50 elementos, por lo que se realizó un estudio sobre una muestra de 90 colaboradores administrativos de un Hospital de Lima Metropolitana. Así mismo se confirma que el segundo requisito cumplió porque hubo valores de  $p=0.000$  y  $p=0,000$ . En consecuencia, los resultados para las variables 1 y 2 son menores a 0.05. Al final se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Debido a que es una muestra no paramétrica.

## ANÁLISIS INFERENCIAL – PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 13**

*Correlación de Gestión del Empleo y Desempeño Laboral*

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Gestión del Empleo (V1)	Coef. de correlación	1.000	.921**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	Desempeño Laboral (V2)	Coef. de correlación	.921**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de HG para V1 y V2, se concluyó que el valor de correlación obtenida mediante el Rho de Spearman alcanzó el 0,921\*\*, en otros términos, una correlación positiva muy alta; por consiguiente, se puede asegurar que a mayor Gestión del Empleo se podrá alcanzar un mejor Desempeño Laboral. Finalmente, se acepta la H1 y se rechaza la H0, lo que confirmó que existe una relación entre ambas variables. La significancia que se halló en el análisis de datos, realizado mediante la prueba de correlación tiene un valor de 0.000.

**Tabla 14***Correlación de la Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	D1	V2
Rho de Spearman	Gestión de la Incorporación (D1)	Coef. de correlación	1.000	.855**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	Desempeño Laboral (V2)	Coef. de correlación	.855**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de hipótesis específica HE1, se puede concluir que el valor de correlación obtenida mediante el Rho de Spearman alcanzó el 0,855\*\*, en otros términos, una correlación positiva alta; por consiguiente, se puede asegurar que a mayor Gestión de la Incorporación se podrá alcanzar un mejor Desempeño Laboral. Finalmente, se acepta la H1 y se rechaza la H0, lo que confirmó que existe una relación entre dimensión y variable. La significancia que se halló en el análisis de datos, realizado mediante la prueba de correlación tiene un valor de 0.000.

**Tabla 15***Correlaciones de la Administración de Personas y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			D2	V2
Rho de Spearman	Administración de	Coef. de	1.000	.921**
	Personas	correlación		
	(D2)	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	Desempeño	Coef. de	.921**	1.000
	Laboral	correlación		
	(V2)	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de HE2, se puede concluir que el valor de correlación obtenida mediante el Rho de Spearman alcanzó el 0,921\*\*, en otros términos, una correlación positiva muy alta; por consiguiente, se puede asegurar que a mayor administración de personas se podrá alcanzar un mejor Desempeño Laboral. Finalmente, se acepta la H1 y se rechaza la H0, lo que confirmó que existe una relación entre dimensión y variable. La significancia que se halló en el análisis de datos, realizado mediante la prueba de correlación tiene un valor de 0.000.

## V. DISCUSIÓN

Basado en los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis alternativa general que indica que dice que se acepta la siguiente hipótesis, refiriendo una asociación estadísticamente significativa entre la Gestión del empleo y el Desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de lima metropolitana, 2023. Se evidencia el grado de correlación alcanzado, mediante el Rho de Spearman que obtuvo el 0,921\*\* y un  $p = 0,000$  ( $p \leq 0.05$ ), es decir una correlación positiva muy alta (Ver tabla 13).

Los siguientes resultados guardan relación a nivel teórico con lo que sostienen Espinoza & Montalvo (2021), Lluncar (2021) y Atausinchi (2018) en colaboradores administrativos, estos autores reflejan la similitud de investigación quienes señalan que la gestión del talento humano interviene significativamente en el desempeño labora con un Rho de Spearman siendo un  $Rho=0.769$ ,  $Sig.(bilateral)=0.000$ ; ( $p \leq 0.05$ ), El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas Rho de Spearman  $Rho=0.518$ ,  $Sig.(bilateral)=0.02$ ; ( $p \leq 0.05$ ), Determinar el nivel de relación entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención con un Rho de Spearman  $Rho=0.894$ ,  $Sig.(bilateral)=0.000$ ; ( $p \leq 0.05$ ).

El resultado nos muestra de los 90 colaboradores encuestados de la investigación, refiere un 45.56% manifiesta que la gestión del empleo es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 11.11% de los colaboradores afirma que es calificada como regular. Por último, con un 43.33% que la gestión del empleo es deficiente. A si como el 34.44% manifiesta que la gestión de la incorporación es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana, el 26.67% de los colaboradores demuestra que es calificada como regular y por último tenemos un 38.89% que es deficiente. Por consiguiente, el 30.00% demuestra que la administración de personas es atribuida en un nivel óptimo, el 15.56% de los colaboradores manifiesta que es calificada como regular y Finalmente, con un con un 54.44% que es deficiente.

Datos similares fueron encontrados por Rojas (2018), quien indica que una gestión del empleo eficiente, facilita los procesos para la mejora del desempeño laboral.

Por otro lado; el 8.89% refiere que el desempeño laboral es atribuido en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; el 38.89% de los colaboradores manifiesta que es calificado como regular el 52.22% señala que el desempeño es deficiente.

Así mismo el 8.89% manifiesta que la proactividad es calificada en un nivel óptimo por los colaboradores administrativos de un hospital de Lima Metropolitana; por consiguiente, el 40.00% de los colaboradores evidencia que es calificada como regular. Por último, con un 51.11% es deficiente.

Por otro lado, la relación de los objetivos específicos para la dimensión Gestión de la Incorporación y Desempeño Laboral, por medio del Rho de Spearman, se pudo deducir que el nivel de correlación alcanzó el 0,855\*\*, siendo así una correlación positiva alta, y un Sig.(bilateral)=0.000; ( $p \leq 0.05$ ). De tal manera que nos indica la aprobación de la hipótesis correlacional, los resultados son similares en relación a los antecedentes de Figueroa (2019) donde indica que la gestión del empleo se vincula con las relaciones humanas generando un nivel de relevancia, por su participación constante con los colaboradores.

Así como la segunda dimensión investigada de la Administración de Personas y Desempeño Laboral, por medio del Rho de Spearman, se pudo deducir que el nivel de correlación alcanzó el 0,921\*\*, siendo así una correlación positiva muy alta y un Sig.(bilateral)=0.000; ( $p \leq 0.05$ ). De esta manera nos indica la semejanza con otros estudios, Beteta (2020) donde señala que La Gestión del empleo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos lo cual va a depender de su estrategia para definir las funciones de acuerdo a las capacidades de cada colaborador de la entidad.

A través del análisis anterior mencionado, podemos establecer que la gestión del empleo comprende a la gestión de la incorporación y la administración de personas, las que promueven el desempeño laboral para una operación eficiente y eficaz de los colaboradores y adicionalmente proporciona los medios

para que las personas puedan lograr las metas individuales y de equipo que se encuentran directa o indirectamente relacionadas con el trabajo diario.

Es importante resaltar de la primera variable de Gestión del empleo es un órgano de apoyo responsable de la creación, aceptación y ejecución de las políticas del capital humano de la entidad, promoviendo la autorrealización individual de los colaboradores a través de su desempeño y su participación constante en la obtención de los objetivos, por medio de los cimientos de una cultura organizacional que permita una mejora gradual en la calidad del factor humano, que van con las normas de SERVIR, la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos.

## VI. CONCLUSIÓN

**Primera:** La Hipótesis General se acepta, ya que, determina que la correlación Rho de Spearman obtuvo el valor del 0,921\*\* indicando que existe una correlación positiva muy alta y un Sig = 0.000, demostrando así que existe una relación entre la Gestión del empleo y el Desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana 2023.

**Segunda:** Para la primera Hipótesis específica se llegó a la conclusión que se acepta, ya que, se logró un nivel de correlación con un valor de 0,855\*\*, es decir que existe una correlación positiva alta y un Sig. de 0.000, demostrando así que existe una existe relación entre la D1 y V2 del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana 2023.

**Tercera:** Para la segunda Hipótesis específica se llegó a la conclusión que se acepta, ya que, se logró un nivel de correlación teniendo un valor de 0,921\*\*, es decir que existe una correlación positiva alta y un Sig. de 0.000, demostrando así que existe una existe relación entre la D2 y V2 del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana 2023.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** - Se sugiere a la entidad, que priorice la implementación correcta de la Gestión del Empleo, con el fin de poder identificar ciertos inconvenientes en el trayecto de la gestión, ya que, es claro que repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Segunda.** - Se debe realizar un seguimiento y control sobre la gestión del empleo, mediante reuniones, encuestas y retroalimentación, para tomar medidas correctivas sobre la gestión actual.
- Tercera.** -Se recomienda a la entidad que mejore su proceso de selección para que los individuos que intervienen en la gestión del empleo, tengan las actitudes y capacidades para poder hacer frente a las necesidades reales de los colaboradores.
- Cuarta.** - Se sugiere implementar la participación de los colaboradores, para que tengan conocimiento de las políticas, sobre la mejor ejecución de la gestión del empleo, para que las acciones se den en el momento oportuno yais evitar conflictos a futuro.
- Quinta.** - Se recomienda comprender de manera precisa la administración del empleo y la incorporación del personal, ya que, son de relevancia para el desarrollo de las funciones con las demás áreas administrativas.
- Sexta.** - Se sugiere tener un análisis sobre las amenazas y oportunidades de la entidad, para que no se repita el mismo escenario, afectando el desempeño laboral de los colaboradores.
- Séptima.** – Se recomienda que se implemente un proceso de digitalización de la documentación física apoyado de un sistema informático, para introducirse a los sistemas de trámite documentario digitales, de esta manera se facilite la gestión de dicha información.

## REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta científica*, 6(4), 203-212. doi: <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* (tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>
- Carranza, A. (2020). RED eBook Desempeño laboral. *universidadtecmilenio*.  
[https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral)
- Censo y Diagnóstico de Recursos Humanos III*. (2023). Campañas - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano.  
<https://lpderecho.pe/?s=En+estos+cuatro+ministerios+laboran+la+mayor+cantidad+de+trabajadores+p%C3%BAblicos>
- Derecho, L. • P. P. E. (2022). En estos cuatro ministerios laboran la mayor cantidad de trabajadores públicos. *LP*.  
<https://lpderecho.pe/cuatro-ministerios-laboran-mayor-cantidad-trabajadores-publicos/#:~:text=Al%20cierre%20del%20a%C3%B1o%202020,registr%C3%B3%201%2C514%20mil%20servidores%20p%C3%BAblicos>.
- De Ciencias Hegel, I. (2021). Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc. *BLOG - Instituto de Ciencias Hegel*.  
<https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>

- Escuela Nacional de Control. (2021). *Conferencia Magistral: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (18.06.2021)* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=7H8NzP8mrzo>
- García, J. (2019). La gestión del desempeño laboral en la empresa moderna. *Revista de Investigación Académica*, 12(2), 45-56.
- Gómez, M. M. (2016). Introducción a la metodología de la investigación científica. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA178&dq=sampieri+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiH29KFnND8AhWHnpUCHShFBBQQ6AF6BAhdEAI#v=onepage&q=sampieri%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false>
- Hernández, M., & Pérez, L. (2020). La gestión del empleo y su relación con el desempeño laboral en empresas del sector turístico. *Revista de Investigación Turística*, 15(1), 23-34
- López, A., & González, R. (2021). La gestión del desempeño laboral en el sector público: un estudio de caso en la Secretaría de Educación Pública. *Revista de Administración Pública*, 18(2), 67-78.
- Martínez, C., & Sánchez, D. (2019). La gestión del empleo y su impacto en el desempeño laboral: un estudio comparativo entre empresas mexicanas y españolas. *Revista Internacional de Investigación Empresarial*, 10(1), 89-100.
- Pérez, J., & Rodríguez, M. (2020). La gestión del desempeño laboral en la era digital: un análisis comparativo entre empresas tradicionales y empresas tecnológicas. *Revista de Investigación Tecnológica*, 13(2), 34-45.

Rodríguez et. al (2020). Guía Sistema Administrativo Gestión RR HH Sector Público. Recuperado 27 de octubre de 2022, de SERVIR.

<https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1461899-guia-sobre-el-sistema-administrativo-sobre-gestion-de-recursos-humanos-en-el-sector-publico>

Torres, C. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019 (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Perú

[http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 26(95), 629-641.

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271>

Tirso Javier , H. G. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 8-9.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39804>

Universidad Continental Posgrado. (2022, 24 agosto). *WebinarEPGUC: «Los 7 subsistemas de recursos humanos y la generación de valor público»* [Vídeo]. YouTube.

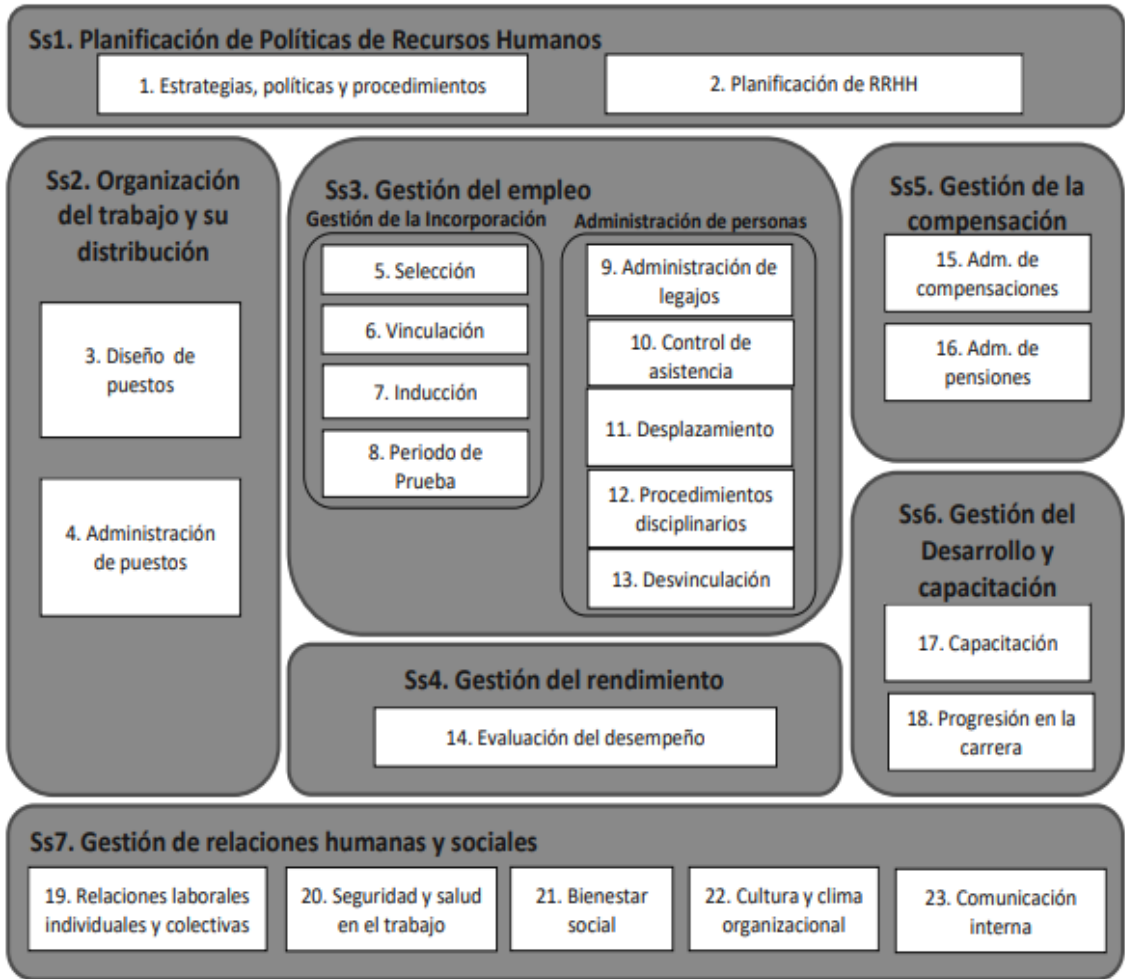
<https://www.youtube.com/watch?v=LfXMgvCjBV8>

Universidad de Chile (2019.). *Subsistemas de Gestión de Personas*.

<https://www.uchile.cl/canal-funcionarios/carrera-funcionaria/subsistemas-de-gestion-de-personas>

# ANEXOS

## Anexo1: Cuadro de los subsistemas. Según la ley SERVIR N°002-2014



Anexo 2: Matriz de Consistencia: de la variable Gestión del empleo y Desempeño laboral

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>Gestión del empleo</b>	<b>Gestión de la incorporación</b>	<b>Tipo y diseño</b> Básica, no experimental
	¿Cómo la gestión del empleo se relaciona con el desempeño laboral, del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión del empleo y el desempeño laboral, de un hospital de Lima Metropolitana, 2023	Existe relación significativa entre la gestión del empleo y el desempeño laboral, del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023		<b>Administración de personas</b>	<b>Alcance</b> Descriptivo correlacional
	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Proactividad</b>	<b>Población</b> 90 colaboradores administrativos, de un hospital de Lima .
¿Qué relación existe entre la gestión de la incorporación y con el desempeño laboral, del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de la incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023	Existe relación significativa entre la gestión de la incorporación y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023		<b>Capacidad de servicio</b>	<b>Muestra</b> muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.	
¿Qué relación existe entre administración de personas y el desempeño laboral, del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar la relación entre la administración de personas y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023	Existe relación significativa entre la administración de personas y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana, 2023		<b>Conocimientos</b>	<b>Técnica</b> Encuesta Escala Likert	
					<b>Diligencia en el trabajo</b>	<b>Instrumento</b> Cuestionario

**Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES Gestión del empleo y Desempeño laboral**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión del empleo</b>	La gestión del empleo, incorpora el conjunto de políticas y prácticas del personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE)	La Gestión del empleo contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación (selección, vinculación, inducción, y período de prueba), y la administración de personas (administración de legajos, control de asistencia, desplazamientos, procedimientos disciplinarios, y desvinculación) (Resolución N.º 238-2014-SERVIRPE)	<b>Gestión de la incorporación</b>	Selección	1,2,3,4	<b>Escala de Likert Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Vinculación	5,6,7	
				Inducción	8,9,10,11,12,13	
			<b>Administración de personas</b>	Período de prueba	14,15	
				Administración de Legajos	16,17,18	
				Control de Asistencia	19,20,21,22	
				Desplazamiento	23,24,25,26	
				Procedimientos disciplinarios	27,28	
Desvinculación	29,30					
<b>Desempeño laboral</b>	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.	El desempeño laboral contiene características que han sido clasificados en cuatro grupos: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimientos y Diligencia en el trabajo. El propósito es poder medir las dimensiones y así poder reflejar las mejoras para los individuos administrativos.	<b>Proactividad</b>	Iniciativa	1,2,3	<b>Escala de Likert Ordinal</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Búsqueda de oportunidades de mejora	4,5	
				Capacidad de respuesta	6,7,8	
			<b>Capacidad de servicio</b>	Fiabilidad	9,10,11,12,13	
				Empatía	14,15,16	
			<b>Conocimientos</b>	Conocimiento específico	17,18,19,20	
				Uso de herramientas.	21,22,23,24	
			<b>Diligencia en el trabajo</b>	Presentación	25,26,27	
				Cumplimiento de indicadores	28,30	

#### Anexo 4. Cuestionarios Variable Gestión del Empleo

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera que la selección se realiza en base al mérito?					
2	¿En los proceso de selección existe transparencia?					
3	¿Todos los colaboradores tienen igualdad de oportunidades?					
4	¿La información proporcionada en la entrevista va acorde con la publicación de trabajo?					
5	¿Se cumplen con las condiciones y restricciones para su contrato					
6	¿Las resoluciones administrativas y/o directorales se entregan a tiempo?					
7	¿Le facilitan copia fedateada de su contrato?					
8	¿Recibe la capacitación sobre el puesto a ocupar?					
9	¿La didáctica del instructor fue apropiada para usted?					
10	¿La información facilitada en el programa de inducción fue clara y útil?					
11	¿Recibe una introducción acerca de las herramientas de trabajo?					
12	¿Le presentan a su equipo de trabajo?					
13	¿Su equipo de trabajo lo hizo sentirse en casa?					
14	¿Recibió retroalimentación y seguimiento durante su periodo de prueba?					
15	¿Se le capacita durante el periodo de prueba?					
16	¿Cree usted que su información profesional se encuentran almacenados correctamente?					
17	¿Cree usted que se actualiza contantemente su documentación?					
18	¿Tiene acceso digital sobre su documentación profesional?					
19	¿Existe un control adecuado de su asistencia?					
20	¿Existe seguimiento de sus licencias sin goce y con goce de haber?					
21	¿Existe control de sus faltas y tardanzas?					
22	¿Presenta inconvenientes en su marcación?					
23	¿Su entidad emite su resolución a tiempo para su destaque?					
24	¿El procedimiento de destaque es adecuado?					
25	¿Se le informa a tiempo la documentación a presentar por su destaque?					
26	¿Está de acuerdo con las acciones disciplinarias por normativa?					
27	¿Se hace seguimiento de las sanciones aplicadas?					
28	¿La finalización del vínculo laboral se realiza de acuerdo a normativa?					
29	¿Cuando finaliza el vínculo laboral, se le entrega su documentación correcta?					
30	¿Al cesar usted se le otorga sus beneficios inmediatamente?					



## Anexo 5. Cuestionarios Variable Desempeño Laboral

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1	¿Te anticipas a las situaciones?					
2	¿Toma sus propias decisiones?					
3	¿Actúa por su mi propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo?					
4	¿Está dispuesto a aceptar retos en su trabajo?					
5	¿Te fijas objetivos reales?					
6	¿Tienes una actitud positiva frente a los cambios?					
7	¿Actúa con determinación para alcanzar sus metas?					
8	¿En momentos de crisis es capaz de actuar rápidamente?					
9	¿Se comunica con fluidez y asertividad con los colaboradores?					
10	¿Muestra actitud positiva al momento de la atención al colaborador?					
11	¿Conserva su imagen personal dentro de la institución?					
12	¿Desempeña eficientemente sus funciones?					
13	¿Los colaboradores están satisfechos con la atención que reciben al retirarse?					
14	¿Considera usted que trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
15	¿Tiene una relación armoniosa con sus compañeros de área?					
16	¿Está motivado para facilitar un servicio de calidad a los colaboradores?					
17	¿Está aplicando los conocimientos adquiridos durante su formación para la realización de sus actividades?					
18	¿Actualiza constantemente sus conocimientos para brindar el mejor servicio posible a los colaboradores?					
19	¿Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por la entidad?					
20	¿Demuestra dominio y destreza en el desarrollo de su trabajo?					
21	¿Plantea ideas de mejora de acuerdo a su formación?					
22	¿Se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones?					
23	¿Comparte o intercambia conocimientos para mejorar las actividades de la entidad?					
24	¿Utiliza retroalimentación para el mejor desarrollo de sus conocimientos?					
25	¿Su vestimenta es adecuada para el lugar de trabajo?					
26	¿Utiliza un lenguaje apropiado en su trabajo?					
27	¿Emite una actitud positiva al llegar a su trabajo?					
28	¿Cumple con los indicadores de la entidad?					
29	¿Se enfoca en los objetivos de la entidad?					
30	¿Desempeña sus funciones de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno?					

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 18 de mayo del 2023

N°Carta P.197 – 2023-1 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Dr. Juan Carlos Becerra Flores  
Director.  
Hospital San Juan de Lurigancho

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **HUAMAN QUISPE MARISOL**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUAMAN QUISPE MARISOL**, identificado(a) con DNI N.°47508376 y código de matrícula N° 6500054775; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023.**

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,



*Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)*

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO**

San Juan de Lurigancho, 23 de junio del 2023

Sr.

**CPC. SOSA FLORES ROBERTO CARLOS**  
Responsable de Remuneraciones  
**HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Presente.-

Yo **Marisol Huaman Quispe** identificada con DNI N° 47508376, estudiante IV ciclo de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Camus Lima Este, ante usted con el debido respeto se expone.

Que por motivo de realizar encuestas que son requeridas por el curso de Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación, titulada "Gestión del Empleo y Desempeño Laboral" del personal administrativo del Hospital San Juan de Lurigancho, año 2023. Solicito su autorización para realizar dichas encuestas, las cuales serán aplicadas durante el mes de Julio del presente año.

Desde ya agradezco su colaboración, que es de relevancia para el logro de la investigación y de la formación profesional, ya que, se busca obtener resultados que permitan establecer soluciones que serían de beneficio para la sociedad.

**Lic. Marisol Huaman Quispe**

**DNI N°: 47508376**

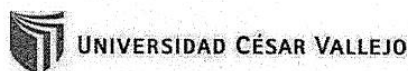
MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO  
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

**CPC. ROBERTO CARLOS SOSA FLORES**  
COORDINADOR DEL EQUIPO DE COMPENSACIONES

**CPC. Roberto Carlos Sosa Flores**

**URH-Responsable de remuneraciones**

**Anexo 6. Certificado de Validez de las variables Gestión del empleo y Desempeño laboral.**



**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "..... *Gestión del empleo y Desempeño laboral* .....". La evaluación

del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	<i>Sabatión Sanchez Díaz</i>	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación - Investigación</i>	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala : Escala Likert**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Huaman Quispe Marisol
Procedencia:	<i>De un hospital de Lima Metropolitana</i>
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta la escala de 30 preguntas para la primera variable, que contiene 2 dimensiones con 9 indicadores. Está compuesta la escala de 30 preguntas para la segunda variable, que contiene 4 dimensiones con 9 indicadores.

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la GESTIÓN DEL EMPLEO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestión el Empleo	Gestión de la incorporación	Selección	1	¿Considera usted, que la selección se realiza en base al mérito?				X				X				X	
			2	En los proceso de selección existe transparencia				X				X				X	
			3	¿Considera usted, que todos los colaboradores tienen igualdad de oportunidades?				X				X				X	
			4	¿Considera usted, que la información proporcionada en la entrevista va acorde con la publicación de trabajo?				X				X				X	
		Vinculación	5	¿Considera usted, que se cumplen con las condiciones y restricciones para su contrato?				X				X				X	
			6	¿Considera usted, que las resoluciones administrativas y/o directorales se entregan a tiempo?				X				X				X	
			7	¿Le facilitan copia fedateada de su contrato?				X				X				X	
		Inducción	8	¿Recibe usted, la capacitación sobre el puesto a ocupar?				X				X				X	
			9	¿Considera usted, que la didáctica del instructor fue apropiada?				X				X				X	
			10	¿Considera usted, que la información facilitada en el programa de inducción fue clara y útil?				X				X				X	

Administración de personas	Período de prueba	11	¿Recibe usted, una introducción acerca de las herramientas de trabajo?				X				X				X	
		12	¿Le presentan a su equipo de trabajo?				X				X				X	
		13	¿Su equipo de trabajo lo hizo sentirse en casa?				X				X				X	
		14	¿Recibió usted, retroalimentación y seguimiento durante su periodo de prueba?				X				X				X	
		15	¿Se le capacita durante el periodo de prueba?				X				X				X	
	Administración de Legajos	16	¿Considera usted, que su información profesional se encuentra almacenados correctamente?				X				X				X	
		17	¿Cree usted, que se actualiza contantemente su documentación?				X				X				X	
		18	¿Usted, tiene acceso digital sobre su documentación profesional?				X				X				X	
	Control de Asistencia	19	¿Considera usted, que existe un control adecuado de sus marcaciones?				X				X				X	
		20	¿Considera usted, que existe seguimiento de sus licencias sin goce y con goce de haber?				X				X				X	
		21	¿Considera usted, que existe control de sus faltas y tardanzas?				X				X				X	
		22	¿Usted, presenta inconvenientes al realizar su marcación?				X				X				X	
	Desplazamiento	23	¿Su entidad emite su resolución a tiempo para su destaque?				X				X				X	



**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable             Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Sebastián Sanchez Draz

DNI: 09834807

**Especialidad del validador:** Docencia e Investigación

**Lima, 04 de julio del 2023**

**1 Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**2 Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**3 Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

  
Firma del Evaluador

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	DIMENSIONES / Items	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño Laboral	Proactividad	Iniciativa	1	¿Usted, se anticipas a las situaciones?				X				X				X	
			2	¿Usted, toma sus propias decisiones?				X				X				X	
			3	¿Usted, actúa por su propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo?				X				X				X	
		Búsqueda de oportunidades de mejora	4	¿Usted, está dispuesto a aceptar retos en su trabajo?				X				X				X	
			5	Te fijas objetivos reales				X				X				X	
		Capacidad de respuesta	6	¿Usted, tiene una actitud positiva frente a los cambios?				X				X				X	
			7	¿Usted, actúa con determinación para alcanzar sus metas?				X				X				X	
			8	¿En momentos de crisis es capaz de actuar rápidamente?				X				X				X	

Conocimientos	Conocimiento específico	17	¿Considera usted, que está aplicando los conocimientos adquiridos durante su formación para la realización de sus actividades?				X				X				X	
		18	¿Usted, actualiza constantemente sus conocimientos para brindar el mejor servicio posible a los colaboradores?				X				X				X	
		19	¿Considera usted, que comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por la entidad?				X				X				X	
		20	¿Considera usted, que demuestra dominio y destreza en el desarrollo de su trabajo?				X				X				X	
		21	¿Usted, plantea ideas de mejora de acuerdo a su formación				X				X				X	
	Uso de herramientas	22	¿Considera usted, que se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones?				X				X				X	
		23	¿Usted, comparte o intercambia				X				X				X	





### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del empleo y Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marquez Aranibar Teresa	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Metodologa	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala : Escala Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Huaman Quispe Marisol
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana
Significación:	Está compuesta la escala de 30 preguntas para la primera variable, que contiene 2 dimensiones con 9 indicadores. Está compuesta la escala de 30 preguntas para la segunda variable, que contiene 4 dimensiones con 9 indicadores.

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la GESTIÓN DEL EMPLEO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones	
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Gestión el Empleo	Gestión de la incorporación	Selección	1	¿Considera usted, que la selección se realiza en base al mérito?				X				X				X		
			2	En los proceso de selección existe transparencia				X				X				X		
			3	¿Considera usted, que todos los colaboradores tienen igualdad de oportunidades?				X				X				X		
			4	¿Considera usted, que la información proporcionada en la entrevista va acorde con la publicación de trabajo?				X				X				X		
		Vinculación	5	¿Considera usted, que se cumplen con las condiciones y restricciones para su contrato?				X				X				X		
			6	¿Considera usted, que las resoluciones administrativas y/o directorales se entregan a tiempo?				X				X				X		
			7	¿Le facilitan copia fedateada de su contrato?				X				X				X		
		Inducción	8	¿Recibe usted, la capacitación sobre el puesto a ocupar?				X				X				X		
			9	¿Considera usted, que la didáctica del instructor fue apropiada?				X				X				X		
			10	¿Considera usted, que la información facilitada en el programa de inducción fue clara y útil?				X				X				X		



		11	¿Recibe usted, una introducción acerca de las herramientas de trabajo?				X				X						X		
		12	¿Le presentan a su equipo de trabajo?				X				X							X	
		13	¿Su equipo de trabajo lo hizo sentirse en casa?				X				X							X	
		Período de prueba	14	¿Recibió usted, retroalimentación y seguimiento durante su periodo de prueba?				X				X							X
			15	¿Se le capacita durante el periodo de prueba?				X				X							X
	Administración de personas	Administración de Legajos	16	¿Considera usted, que su información profesional se encuentra almacenados correctamente?				X				X						X	
			17	¿Cree usted, que se actualiza contantemente su documentación?				X				X						X	
			18	¿Usted, tiene acceso digital sobre su documentación profesional?				X				X							X
		Control de Asistencia	19	¿Considera usted, que existe un control adecuado de sus marcaciones?				X				X							X
			20	¿Considera usted, que existe seguimiento de sus licencias sin goce y con goce de haber?				X				X							X
21			¿Considera usted, que existe control de sus faltas y tardanzas?				X				X							X	
22			¿Usted, presenta inconvenientes al realizar su marcación?				X				X							X	
Desplazamiento		23	¿Su entidad emite su resolución a tiempo para su destaque?				X				X						X		





**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Narvaez Aranibar, Teresa

**DNI:** 10122038

**Especialidad del validador:** Docente metodóloga

**Lima, 06 de julio del 2023**

**1 Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**2 Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**3 Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

---

**Firma del Evaluador**

**Narvaez Aranibar, Teresa**

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	DIMENSIONES / Items	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones	
				Variable 2: Desempeño Laboral	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Desempeño Laboral	Proactividad	Iniciativa	1	¿Usted, se anticipas a las situaciones?				X				X				X		
			2	¿Usted, toma sus propias decisiones?				X				X				X		
			3	¿Usted, actúa por su propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo?					X				X				X	
		Búsqueda de oportunidades de mejora	4	¿Usted, está dispuesto a aceptar retos en su trabajo?					X				X				X	
			5	Te fijas objetivos reales					X				X				X	
		Capacidad de respuesta	6	¿Usted, tiene una actitud positiva frente a los cambios?					X				X				X	
			7	¿Usted, actúa con determinación para alcanzar sus metas?					X				X				X	
			8	¿En momentos de crisis es capaz de actuar rápidamente?					X				X				X	











**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Narvaez Aranibar, Teresa

**DNI:** 10122038

**Especialidad del validador:** Docente metodóloga

**Lima, 06 de julio del 2023**

**1 Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**2 Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**3 Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

---

**Firma del Evaluador**

**Narvaez Aranibar, Teresa**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del empleo y Desempeño laboral” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PRADO LOPEZ HUGO RICARDO</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Educación - Investigación</b>	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala : Escala Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autora:</b>	<b>Huaman Quispe Marisol</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>De un hospital de Lima Metropolitana</b>
<b>Administración:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>1 mes</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Personal administrativo de un hospital de Lima Metropolitana</b>
<b>Significación:</b>	Está compuesta la escala de 30 preguntas para la primera variable, que contiene 2 dimensiones con 9 indicadores.  Está compuesta la escala de 30 preguntas para la segunda variable, que contiene 4 dimensiones con 9 indicadores.

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la GESTIÓN DEL EMPLEO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestión el Empleo	Gestión de la incorporación	Selección	1	¿Considera usted, que la selección se realiza en base al mérito?				X				X				X	
			2	En los proceso de selección existe transparencia				X				X				X	
			3	¿Considera usted, que todos los colaboradores tienen igualdad de oportunidades?				X				X				X	
			4	¿Considera usted, que la información proporcionada en la entrevista va acorde con la publicación de trabajo?				X				X				X	
		Vinculación	5	¿Considera usted, que se cumplen con las condiciones y restricciones para su contrato?				X				X				X	
			6	¿Considera usted, que las resoluciones administrativas y/o directorales se entregan a tiempo?				X				X				X	
			7	¿Le facilitan copia fedateada de su contrato?				X				X				X	
		Inducción	8	¿Recibe usted, la capacitación sobre el puesto a ocupar?				X				X				X	
			9	¿Considera usted, que la didáctica del instructor fue apropiada?				X				X				X	
			10	¿Considera usted, que la información facilitada en el programa de inducción fue clara y útil?				X				X				X	



	Período de prueba	11	¿Recibe usted, una introducción acerca de las herramientas de trabajo?				X				X				X	
		12	¿Le presentan a su equipo de trabajo?				X				X				X	
		13	¿Su equipo de trabajo lo hizo sentirse en casa?				X				X				X	
		14	¿Recibió usted, retroalimentación y seguimiento durante su periodo de prueba?				X				X				X	
		15	¿Se le capacita durante el periodo de prueba?				X				X				X	
	Administración de personas	Administración de Legajos	16	¿Considera usted, que su información profesional se encuentra almacenados correctamente?				X				X				X
			17	¿Cree usted, que se actualiza contantemente su documentación?				X				X				X
			18	¿Usted, tiene acceso digital sobre su documentación profesional?				X				X				X
		Control de Asistencia	19	¿Considera usted, que existe un control adecuado de sus marcaciones?				X				X				X
			20	¿Considera usted, que existe seguimiento de sus licencias sin goce y con goce de haber?				X				X				X
			21	¿Considera usted, que existe control de sus faltas y tardanzas?				X				X				X
			22	¿Usted, presenta inconvenientes al realizar su marcación?				X				X				X
		Desplazamiento	23	¿Su entidad emite su resolución a tiempo para su destaque?				X				X				X





**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOPEZ HUGO RICARDO           DNI: 43313069

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la educación

Lima, 05 de julio del 2023

**1 Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**2 Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**3 Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.



---

Dr. PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

Firma del Evaluador

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide el DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	DIMENSIONES / Items	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones / Recomendaciones
				Variable 2: Desempeño Laboral	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño Laboral	Proactividad	Iniciativa	1	¿Usted, se anticipas a las situaciones?				X				X				X	
			2	¿Usted, toma sus propias decisiones?				X				X				X	
			3	¿Usted, actúa por su propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo?				X				X				X	
		Búsqueda de oportunidades de mejora	4	¿Usted, está dispuesto a aceptar retos en su trabajo?				X				X				X	
			5	Te fijas objetivos reales				X				X				X	
		Capacidad de respuesta	6	¿Usted, tiene una actitud positiva frente a los cambios?				X				X				X	
			7	¿Usted, actúa con determinación para alcanzar sus metas?				X				X				X	
			8	¿En momentos de crisis es capaz de actuar rápidamente?				X				X				X	







Conocimientos	Conocimiento específico	17	¿Considera usted, que está aplicando los conocimientos adquiridos durante su formación para la realización de sus actividades?				X			X					X	
		18	¿Usted, actualiza constantemente sus conocimientos para brindar el mejor servicio posible a los colaboradores?				X			X					X	
		19	¿Considera usted, que comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por la entidad?				X			X					X	
		20	¿Considera usted, que demuestra dominio y destreza en el desarrollo de su trabajo?				X			X					X	
	Uso de herramientas	21	¿Usted, plantea ideas de mejora de acuerdo a su formación				X			X					X	
		22	¿Considera usted, que se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones?				X			X					X	
		23	¿Usted, comparte o intercambia				X			X					X	





**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOPEZ HUGO RICARDO           DNI: 43313069

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la educación

Lima, 05 de julio del 2023

**1 Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**2 Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**3 Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

---

Dr. PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

Firma del Evaluador

## Anexo 7. Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
es.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1068032488&a=1&o=2139594297&ro=103

feedback studio Marisol Huaman, Quispe | GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
GESTIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTORA:  
Huaman, Quispe Marisol (ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2418-8904>)

ASESOR:  
Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4010-3517>)

CO-ASESOR:  
Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (<https://orcid.org/0000-0001-6629-7802>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.us.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 41    Número de palabras: 9871    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activo    18:19    31/07/2023

## **Anexo 8.** Resultado de la fiabilidad de la variable Gestión del Empleo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100.0
	Excluido	0	.0
Total		90	100.0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.889	30

## **Anexo 9.** Resultado de la fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100.0
	Excluido	0	.0
Total		90	100.0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.908	30

## **Anexo 8.** Validación por expertos

Nº	Expertos	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Sánchez Díaz, Sebastián	aplicable
Experto 2	Dra. Narváez Aranibar, Teresa	aplicable
Experto 3	Dr. Prado López Hugo Ricardo	aplicable