



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del capital humano y desempeño laboral de los
Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la
emergencia sanitaria, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTORA:

Muro Moquillaza, Arlette Gabriela (orcid.org/0000-0002-2103-5072)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi amada madre Faustina, por apoyar cada decisión y acompañarme desinteresadamente en mis aciertos y desaciertos. A mi hija Bianca, por ser el centro de mi vida y creer en mí; gracias por tanto.

AGRADECIMIENTO

A dios, por darme la oportunidad de seguir avanzando en cada uno de mis objetivos.

A mi madre y hermanos por el apoyo en cada etapa de mi trayectoria profesional.

A mi hija por darme un motivo más para seguir avanzando.

A mi asesor, por la enseñanza impartida y la guía constante.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Validación por juicio de expertos	18
Tabla 2 Escala de interpretación de la confiabilidad	19
Tabla 3 Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de instrumento - Gestión del capital humano	20
Tabla 4 Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de instrumento - Desempeño Laboral	20
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes con datos agrupados de la variable Gestión del Capital Humano y sus dimensiones	22
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes con datos agrupados de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones	24
Tabla 7 Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 8 Grado de relación según coeficiente de correlación	26
Tabla 9 Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Gestión del capital humano y desempeño laboral	27
Tabla 10 Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Reclutamiento y selección del personal y desempeño laboral	29
Tabla 11 Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Desarrollo personal y profesional y desempeño laboral	30
Tabla 12 Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre remuneraciones y compensaciones y desempeño laboral	31
Tabla 13 Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre retención y permanencia del personal y desempeño laboral	33

Resumen

El objetivo de la presente investigación, fue identificar el nivel de asociación de la gestión del capital humano en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022; la investigación presentada es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Para el desarrollo de la investigación se tomó como población a 120 tecnólogos médicos que laboran en una institución del estado, para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de dos secciones, cada sección incluye 20 preguntas, el cual se validó por medio del juicio de expertos, el cual obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.89 y 0.80, siendo muy confiable; se usó como técnica de recolección la encuesta. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral, para ello se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, que nos dio como valor 0.503, y un nivel de significancia 0.001 (<0.05), por lo que se concluye que la gestión del capital humano es un factor importante para garantizar el óptimo desempeño laboral de los tecnólogos médicos.

Palabras clave: Gestión del capital humano, desempeño laboral, reclutamiento de personal, desarrollo profesional, remuneración.

Abstract

The objective of this present investigation was to identify the level of association of the human capital management in the job performance of Medical Technologists within a state institution in the health emergency event, 2022; the research presented is basic type, with a quantitative approach and a non-experimental, descriptive and correlational design. For the development of the research, 120 medical technologists who work in a state institution were taken as a population, for data collection was used as instrument a quiz that has two sections, each section includes 20 questions, which was validated through expert judgment, which obtained a reliability level of 0.89 and 0.80, being very reliable; the survey was used as a collection technique. The results obtained showed that there is a positive correlation between the management of human capital and job performance, for this the Rho Spearman correlation coefficient was used, which gave us a value of 0.503, and a significance level of 0.001 (<0.05), so it is concluded that the human capital management is an important factor to guarantee the optimum job performance of medical technologists.

Keywords: Human capital management, job performance, staff recruitment, professional development, compensation.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, las organizaciones a nivel internacional están apostando cada vez más por la automatización de responsabilidades o funciones administrativas; por tanto, el papel de los recursos humanos en la gestión del capital humano es más notable las estrategias de estas, con la finalidad que las empresas puedan cumplir con los objetivos trasados (ESAN, 2015).

Empezando los años 80, la organización mundial de la salud (OMS), se dedicaron a investigar sobre la importancia de valorar o estimar el rendimiento de los trabajadores en el área de la salud por medio de los recursos humanos en salud (RRHUS), por ello como inicio para conseguir la mejora de la calidad de las atenciones en salud, la organización panamericana de salud (OPS), presentó un nuevo plan de acción sobre la salud de los trabajadores para el periodo 2015 – 2025, que tiene como finalidad acometer la situación actual dada por los cambios constantes que puedan presentarse en el trabajo en salud, buscando disminuir los riesgos y enfermedades dentro del trabajo con el objetivo del adecuado desempeño dentro de sus funciones (OMS , OPS 54° consejo directivo, 2015).

En Perú, el año 2018 aprobó después de 13 años un documento técnico de lineamiento de RRHH periodo 2018 – 2030, donde menciona cinco objetivos importantes, siendo el más relevante el de fortalecer las competencias profesionales para responder las demandas de la población, saliendo a relucir un desempeño laboral positiva dentro del área que corresponda; por ello la institución del estado en mención, no es ajeno a lo mencionado anteriormente, por tanto, bajo este contexto, el MINSA se rige bajo las líneas estrategias y objetivos del plan de acción de RRHHS aprobado por el 56°de la OPS y de las políticas subregionales (Política Andina de RRHHS) (El Peruano, 2018).

Lo mencionado anteriormente, se ha visto modificada durante la alerta sanitaria debido a la pandemia de COVID-19, y ha demostrado nuevamente que los recursos humanos en salud son fundamental para una óptima respuesta de los sistemas de salud frente a una crisis sanitaria, pero también es la más vulnerable, siendo este un reto que muchos países a nivel mundial deben abordar, tal como menciona la OPS; ya que permiten constatar las fortalezas que muestran los trabajadores en dicha institución para enfrentar la crisis sanitaria, por

ello el interés de este estudio en evaluar el dominio de la nueva gestión del capital humano en el desempeño laboral en el área de los tecnólogos médicos, ya que debido al redireccionamiento de roles del capital humano se ha observado mucha confusión en cuanto a las responsabilidades asignadas; en tanto, la satisfacción del colaborador se reflejará en un adecuado desempeño laboral y como consecuencia se consigue la satisfacción del paciente con la atención brindada (MINSA, 2020).

A inicios del año 2020, al MINSA se le asignó s/.1761 millones destinados al gasto de recursos humanos e insumos, a SUSALUD se le asignó s/.21 millones para asegurar las actividades que se relacionen con la protección y promoción de la salud, estos presupuestos se incrementaron exponencialmente debido a la emergencia sanitaria, por ello a mediados del año 2020, se le asignó a MINSA s/.1532 millones para la asignación de recursos humanos, en el caso de SUSALUD no se le asignó recurso adicional (Gutierrez et al., 2021).

En lo mencionado, me formulo la siguiente interrogante como problema general: ¿De qué forma la gestión del capital humano se asocia al desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022? Esto nos conlleva a formularnos los siguientes problemas específicos: P1: ¿De qué manera la selección y reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?; P2: ¿De qué manera el desarrollo profesional y personal se vincula con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?; P3: ¿De qué manera las remuneraciones y compensaciones se relacionan con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?; P4: ¿De qué manera la retención y permanencia se vinculan con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?

Lo expuesto líneas atrás me permite justificar el presente estudio, ya que el tema nos permite analizar e identificar el dilema actual en el que se ha visto inmerso el área de recursos humanos principalmente en el campo de la salud ocasionado por emergencia sanitaria debido al COVID-19, generando una

reorganización en la gestión del capital humano siendo un nuevo reto en la gestión empresarial a nivel nacional e internacional y por ende se presume que se ve involucrado los resultados en el desempeño laboral de los trabajadores, cabe mencionar que debido a toda esta situación organizacional y económica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulga el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo (Chuco et al., 2020).

Por tanto, esta investigación, nos permite conocer la influencia o grado de correspondencia de la gestión del capital humano con el desempeño laboral de los Tecnólogos médicos en el área en el que han sido asignados dentro de una institución de salud del estado peruano, la finalidad es identificar el influjo de la gestión sobre el desempeño laboral, buscando la relación las dos variables en estudio.

Debido a lo mencionado me lleva a plantear la siguiente hipótesis general: La gestión del capital humano influye significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022. Así mismo, ésta nos lleva a plantearme hipótesis de forma específica, a fin dar una presunta respuesta a nuestras interrogantes específicas: Hipótesis 1. El reclutamiento y selección de personal tiene relación directa con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022. Hipótesis 2. El desarrollo profesional y personal influye significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022. Hipótesis 3. Las remuneraciones y compensaciones brindadas tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022. Hipótesis 4. La retención y permanecía del personal tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Para demostrar las presuntas hipótesis, me planteo el objetivo general para dar inicio al estudio: Identificar el nivel de relación entre la gestión del capital humano con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022. Así mismo, me planteo objetivos

específicos con la finalidad de demostrar las posibles hipótesis específicas:
Objetivo Específico 1: Determinar la relación existente del reclutamiento y selección de persona con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022. Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre el desarrollo profesional y personal con el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022. Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre las remuneraciones y compensaciones con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022. Objetivo Específico 4: Identificar la relación entre la retención y permanecía del personal con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se mencionan aportes de algunos autores sobre el tema a estudiar, con la finalidad de hacer referencia a las bases que se manejan sobre las variables de estudio, en tanto, cabe mencionar que no es ético utilizar dichos estudios para contrarrestar nuestros resultados. Se continúa con el desarrollo de la presentación con la finalidad de plasmar una investigación consistente, en función a los objetivos expuestos anteriormente. Desde el punto de vista internacional, se encontró estudios relacionados dentro de los mencionados.

Isquierdo et al. (2021) propusieron como objetivo principal el desarrollar un modelo de diseño organizacional para conseguir optimizar el rendimiento de las funciones de los colaboradores de la agencia de publicidad Véliz Carriel, se observa un enfoque mixto cualitativa y cuantitativa; finalmente demostró que debido a la emergencia sanitaria que ha atravesado el mundo ha generado que la empresa tenga la obligación de mejorar sus ingresos económicos activando la creatividad en la práctica de la tecnología para que la agencia vuelva a elevarse sin dejar de producir y perfeccionar el servicio de la calidad en cada uno de sus productos, con la meta de tener un diseño organizacional que aumente el desempeño laboral en la agencia publicitaria, incorporando un direccionamiento estratégico, el análisis situacional, elaboración de estrategias, plan de acción, capacitación y evaluación de desempeño de las funciones de los trabajadores.

Lumbreras-Guzmán et al. (2020) en su estudio plantearon como objeto valorar la relación entre la vida profesional y el rendimiento organizacional de los trabajadores de siete hospitales estatales, analizando el dominio de la gestión del personal como mediadora; fue un estudio transversal y correlacional, por lo que se llegó a probar que se resalta la escasez que poseen las instituciones de salud por adquirir herramientas que perfeccionen la administración directiva, con la intención de afianzar la eficiencia y calidad de los servicios de salud. El restablecer el desempeño implica replantear estrategias en función a la dirección del talento humano, haciendo hincapié en los resultados del estudio para optimizar la impresión de la actividad profesional de los colaboradores de la salud, realizar valoraciones integrales del desempeño frecuentemente y promover la gestión directiva para el logro de las metas de la organización.

Bernal et al. (2020) cuyo objetivo principal fue examinar la asociación que

se percibe entre el capital humano y el desempeño organizacional; fue un estudio donde se aplicaron encuestas a 253 empresas utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional; por ello es que a través de las técnicas estadísticas aplicadas, se logró comprobar que se demuestra una correspondencia de dependencia directamente proporcional entre el capital humano y el desempeño organizacional, resultado por medio del análisis estadístico de correlación de Pearson 0.585 con una significancia de 0.00 (<0.05), por tanto, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables: en tanto, por cada unidad de capital humano que aumente, el desempeño organizacional incrementará 12.147 veces su valor.

Nolasco (2020) realizó un estudio en el que planteó como objetivo principal identificar si hay relación significativa entre la evaluación del rendimiento y satisfacción laboral de los colaboradores de área de subdirección administrativa de la empresa pública metropolitana de aseo; fue un estudio tipo explicativo y correlacional con una aplicación descriptiva, contó con una población de 81 trabajadores, como resultado se obtuvo con coeficiente de correlación de Pearson 0,2408, concluyendo una correlación positiva baja entre ambas variables.

Vera y Blanco (2019) presentaron un estudio en el que el objetivo es determinar la privación de la administración del talento humano que presentan las pymes del sector de servicios, conectadas a la Asociación colombiana de Pequeños y Medianos Empresarios (ACOPI) en Barranquilla, para que puedan proponer un modelo de gestión que coopere en el restablecimiento de los procedimientos internos de la empresa y consentir las metas propuestas; se utilizó un método cuantitativo y descriptivo – correlacional; por lo expuesto se permitió identificar y relatar las necesidades de la pymes del sector en función a la gestión del talento humano enfocadas a optimizar el desempeño laboral y el potencial entre estas, de esta manera se va fortaleciendo los procesos internos de cada organización.

En el ámbito nacional, tenemos estudios que van acorde a nuestro estudio, por ello, se observa. Espinoza y Montalvo (2021), plantearon como objetivo general demostrar la correlación existente entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la zona registral N° VIII- Huancayo; realizaron un estudio de tipo básico, no experimental,

descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, involucraron a 24 personas, realizándoles una encuesta con 19 preguntas ; demostraron en su estudio que encontraron un nivel de significancia menor a 0.05 , utilizaron una prueba paramétrica de Pearson obteniendo como resultado 0.769, lo cual se concluyó que existe una dependencia entre ambas variables, siendo positiva y buena.

Muñoz et al. (2020), tuvieron como finalidad en su estudio describir e interpretar el nivel de correspondencia que existe entre la gestión del talento humano y la productividad, fue un estudio no experimental, de corte transversal y correlacional, que incluye 60 trabajadores; concluyeron después de aplicar las pruebas estadísticas que es evidente la asociación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0.698; es decir ante una eficiente gestión por parte de recursos humanos se incrementa el nivel de productividad de los trabajadores.

Boada (2019), cuyo objetivo en su estudio fue validar el nexo entre la complacencia laboral y el rendimiento efectuado en el puesto de agente de seguridad de una organización de servicios de vigilancia; desarrolló un tipo de estudio correlacional y cuantitativo; demostrando que se evidencia una influencia notoria entre la aceptación laboral y el rendimiento en sus funciones, por ello, menciona que es indispensable evaluar constantemente la satisfacción sentida por parte de los trabajadores, para ello también se toma en cuenta la responsabilidad y tomar decisiones asertivas ante casos de insatisfacción con el propósito de generar motivación en el desempeño del trabajador.

Montesinos y Moya (2019), plantearon como objetivo de estudio identificar el grado de relación o el impacto de las compensaciones y remuneraciones con eficiencia de los trabajadores en la empresa grupo Romero S.A, es un tipo de estudio correlacional, con enfoque cuantitativo, incluyeron a 482 colaboradores; donde demostraron por medio de la prueba chi-cuadrado $p=0.00$, siendo menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna , en la que se afirma que existe relación entre la compensación con el eficacia laboral.

Sal y Rosas (2018) tuvieron como objetivo en su estudio, dar a conocer si existe influencia de la gestión del capital humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de los registros de la UTP, para ello se aplicó una metodología tipo transversal, correlacional y cuantitativo; a partir de

ello se puede afirmar que mientras más habilidades de los trabajadores exista, llegan a más rendimiento en su desempeño a favor de la institución, por otro lado, se menciona que mientras más conocimiento de los trabajadores, aceptadas por la gerencia y por el agrado de los operarios, se concreta más el aprovechamiento para la organización. Por tanto, existe correlación resaltante la capacitación del personal y en el desenvolvimiento profesional de los empleados administrativos.

En los estudios expuestos anteriormente, se observa la gran significancia de la Gestión del Capital humano en todas las empresas, en ámbito nacional e internacional, tomándola en cuenta como una valiosa herramienta para la gerencia de estas, siendo una forma de toma de decisiones optimas o planteamiento y replanteamiento de estrategias para mejorar, en caso se identificará inconvenientes en su desarrollo y aplicación.

Gestión del Capital Humano: En 1690, Petty fue el pionero ya que introdujo por primera vez la evaluación del capital humano por temas fiscales, según refiere que el capital humano se asemeja con rendimiento de trabajo requerido como medida alcanzada por la rentamantenida del capital humano (Gomez G, 2015).

Naumon (2018) menciona que, a finales del siglo XIX, durante la revolución industrial, las maquinas se estaban imponiendo y desplazando la mano de obra, la realidad mencionada en ese entonces era inconcebible ya que a las personas les había costado desarrollar y mantener su trabajo para que en el día menos pensado una maquina lo reemplace; y es así que poco a poco en medio de esa turbulencia laboral se fue venciendo al recurso humano asegurando que las maquinas eran menos costosas además de ganaban no solo la productividad sino también en la calidad de los productos (P.4).

En la primera mitad del siglo XX, en 1960, el departamento de recursos humanos se volvió más popular porque tenía un reconocimiento por parte de la empresa, el mundo de los negocios por fin apreciaría esta función, ya que estabandando frutos productivos, como la contratación de ejecutivos eficientes, el manejo de sueldos y prestaciones competitivas, un buen trato al personal, estabilidad laboral, así como el reconocimiento de los resultados que el trabajador daba otorgándole bonos, entre otros beneficios, siendo esto lo que ocasionó la competencia entre pequeñas, medianas y grandes empresas (Naumon,

2018, p.5).

Al comenzar el siglo XXI, la evolución continuó trayendo el mismo esquema y modelos de los años pasados, pero éste se potenciaría por un elemento importante que es la tecnología, ya que a través de la tecnología se desarrollaban programas y sistemas que facilitarían a la administración de cualquier negocio, para poder manejar adecuadamente al capital humano (Naumon, 2018, p.5).

Definición: Se puede definir a la gestión del talento como el procedimiento de gestionar al capital más apreciado de la empresa, y son las personas que trabaja en dicha institución; a través de la administración del capital humano de cada una de sus piezas principales que conforman este proceso, como son el reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo, gestión de sueldos y beneficios, integración de la familia, atender la relación de la institución o empresa con su ambiente, cierre de la etapa laboral, con el objetivo de que éstas lleven un ciclo personal y laboral ecuánime, dentro de la medida de lo posible (Naumon, 2018, p.6-7).

Se define capital humano a todas personas en su conjunto que constituyen dentro de una organización, al llamarlo capital se le otorga un valor y éste va en función de los talentos y competencias del individuo, capaces de agregar valor a la empresa, siendo una ventaja competitiva (Chiavenato, 2011, p.58).

La gestión del capital humano tiene como objetivos: brindar a las empresas u organizaciones personales con competencias y con el compromiso necesario para ejercer adecuadamente sus funciones y mantener la estructura cognitiva de la empresa, con la finalidad de proporcionar satisfacciones individuales y beneficios para todos (Abril Freire, 2018, p.14).

Procesos de la Gestión del Capital Humano: Proceso de provisión de personas; es donde se realiza el reclutamiento de personal nuevo. Proceso de aplicación de personas; es el proceso en el que se diseña las funciones que serán ejecutadas por el personal. Proceso de mantenimiento de personal; utilizado para fomentar condiciones laborales eficaces en las funciones del personal. Proceso de desarrollo de personas; es el proceso en el que se capacita al personal profesional y personalmente. Proceso de seguimiento de personas; es el proceso donde se controlan las funciones realizadas por el personal y verificar los resultados.

A partir de los recursos impalpables de una empresa, el capital humano constituye la pieza más estratégica, pero también es la más compleja para administrar o gestionar; por tanto, se define como el conjunto de aptitudes, capacidades, y práctica de las personas que laboran dentro de una empresa, siendo una fuente incontestable de ventajas competitivas para la empresa a largo plazo (Valencia, 2005).

La gestión del capital humano tiene cuatro grandes responsabilidades en donde se resume la esencia de esta área; en primera instancia es incorporar el total de los colaboradores en una organización; segundo esquematizar y amplificar la cultura organizacional en concertación con los altos mandos de la empresa; tercero capacitar a los trabajadores a nivel profesional, desde la firma de su contrato hasta que finaliza el mismo; y por último impulsar, desenvolver y mantener un óptimo clima de trabajo, manteniendo la igualdad tanto interna como externa (Naumon, 2018,p.15).

La crisis sanitaria por Covid-19 ha cambiado drásticamente el trabajo de muchas personas en todas las empresas, también cambio la forma como nos comunicamos y socializamos. Además, el cierre de los colegios y negocios dejó en pocos días el desafío de cambios importantes, sobre todo en la nueva gestión del capital humano dentro de todas las instituciones tanto estatales como particulares; uno de esos cambios que se ha visto es el teletrabajo y el empleo de implementos de protección (epp) en las personas que realizar trabajo presencial (Scarpetta, 2021).

Desde hace algun tiempo ha sido útil el uso de la tecnología para facilitar los procesos de gestión de los recursos humanos, debido a la crisis sanitaria ésta ha sido utilizada con mayor frecuencia y se espera que en unos años se convierta en un gestión inteligente digital; por ello el proceso de seleccioon de personal se acondicionará a las aplicaciones de búsqueda con la intención de atraer nuevos talentos y competentes, y es así como se simplificaría el proceso siendo más efectiva y menos costosa (Reyes et al., 2021).

Desempeño Laboral: Se rememora que la historia de la valoración del desempeño laboral nace en china (221-265 a.c) los emperadores de la dinastía Wei tenían una representación llamada el estimador imperial, individuo que tenía como función estimar o valorar productividad y el comportamiento de los

integrantes de la corte; en ese entonces ya se adjudicaba la valoración del rendimiento en China en campos como la educación y el ejército. Por otro lado, se menciona que Chiavenato en el año 2002 ejecuta una inspección de los antecedentes señalando que en el siglo XVI San Ignacio de Loyola implementó una técnica precisada para estimar a los elementos de la compañía de Jesús. Para eso empleaba un proceso donde intercalaba documentación y notas de las funciones y potenciales de los mismos, abarcando la autoevaluación de los mismos misioneros de la compañía de Jesús, así como evaluaciones de supervisores y Jesuitas. En 1842, las oficinas federales del gobierno estadounidense tenían en su poder fichas de valorización que se renovaban cada año con datos en relación con la actitud o desenvolvimiento de sus empleados. En 1880 el ejército norteamericano concibe un sistema de evaluación de sus miembros en función a lo antes mencionado, con el objetivo de perfeccionar sus frutos (Padilla, 2021).

Definición: Se entiende por desempeño laboral al progreso de cada individuo que cumplen sus funciones dentro de una jornada laboral dentro de la empresa u organización, y esté en función a los requerimientos de la empresa, con la intención que sea eficiente, eficaz y efectivo en el acatamiento de las actividades que se destine a cada colaborador (Palmar et al., 2014, p.166).

El desempeño laboral definido dentro del área de la salud, se entiende como el cumplimiento de sus funciones donde debe prevalecer la ética profesional y el desenvolvimiento humano son básicos, considerándola como una categoría psicopedagoga, considerando cinco dimensiones: político-legal, ético motivacional, profesional, científico y gestión en salud (Mejías & Borges, 2021).

Se considera al desempeño laboral como un elemento importante para el adecuado funcionamiento de cualquier institución, es por ello que la evaluación del desempeño laboral debe proporcionar beneficios a la empresa, y a los mismos trabajadores, ya que se les da el alcance de los objetivos institucionales, contribuyendo con la satisfacción de los colaboradores asegurando su permanencia (Pedraza et al., 2010).

El modelo sintetizado de la valoración del desempeño, indica tres tipos de evaluaciones, en las que se propone una revisión extensa, revisiones constantes o de progreso, monitoreo periódico. Cuando el desempeño se pierde los lineamientos de las funciones, no se sujetará a esperar hasta la revisión

regular para subsanarlo, pues el jefe y el subordinado examinan la situación de inmediato para elegir y efectuar decisiones correctivas de inmediato y evitar que una pequeña distorsión termine en un inconveniente mayor (Koontz et al., 2012, p236).

El modelo principal del desempeño laboral de Campbell, propone tres postulados directos del desempeño laboral, dentro de los que menciona el conocimiento declarativo que tiene que ver con la comprensión de lo requerido para la tarea; segundo son las habilidades y conocimiento procedimental lo cual se relaciona con el conocimiento sobre cómo se realiza una actividad o responsabilidad; por último menciona la motivación que tiene que ver con la naturaleza consciente de las variaciones en intensidad, calidad y dirección de conducta (Koontz et al., 2012).

El modelo de Campbell, brinda opciones para conseguir medir el desempeño laboral de una forma integral, y es beneficioso ya que es un instrumento multidimensional, lo elaboró con la finalidad de medir los objetivos más resaltantes y componentes importantes para medir el desempeño, enfocado en las actitudes de los trabajadores de una empresa, y así ayuda a reformular estrategias y puede ser usado en diferentes instituciones ocupacionales (Bautista et al., 2020).

Factores que intervienen en el desempeño laboral: Los factores influyen de forma directa en el trabajador y ello se observa en el desarrollo de sus actitudes, así como en los resultados de las funciones asignadas (Palmar et al., 2014).
Ambiente de trabajo: Las condiciones que se ofrecen al empleado. Salario: Remuneración justa en función a su laboral y laboral. Relaciones interpersonales: Trata de la relación equilibrada del individuo con los demás trabajadores. Jornada Laboral: La cantidad de las horas trabajadas en su puesto de trabajo. Horario de trabajo: Cancelación puntual del salario. Incentivos y motivación.

Existen muchos modelos en las que generalizan el rendimiento laboral y utilizan ciertas dimensiones con la finalidad de delimitar modelos desarrollados en años anteriores, algunos autores que plantearon sus postulados a inicios de este siglo, plantean que el rendimiento o desempeño laboral está delimitado por tres grandes grupos, a su vez, estos pueden ser subdesarrollados, en los que mencionan: rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y

comportamientos laborales contraproducente; sin embargo a ello se suma otros autores que plantearon otras dimensiones para generar una operacionalización (Gabini, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue un estudio de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, ya que fue un estudio en el que se realizó conteos numéricos y métodos matemáticos, se utilizó una escala de medición de las dimensiones expuestas; con un diseño no experimental descriptivo y correlacional debido a que se tuvo como finalidad definir y medir variables así como las características de las mismas; se buscó identificar la influencia de ambas variables o una relación entre estas, analizando el vínculo y cuantificarlo mediante una escala de valoración. En ese sentido se analizó dos variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de investigación, son aquellas que pueden ser medidas y en algunos casos también pueden cambiar durante el proceso de la investigación, como su propio nombre lo expresa, y éstas son de vital importancia dentro de la investigación ya que, todo va en función a ella (Cevallos et al., 2017).

La tabla de operacionalización de variables se incluye dentro de anexos.

Definición conceptual de la variable Gestión del Capital Humano

Procedimiento de administrar el capital más apreciado dentro de una organización y con ello nos referimos a los colaboradores que desempeñan ciertas funciones dentro de una empresa (Naumon, 2018, p6-7).

Reclutamiento y selección de personal: Son los procesos realizados para atraer a nuevos candidatos dentro de una institución, con la finalidad de cubrir puestos de trabajo específicos de acuerdo a las competencias del perfil (Naumov, 2018).

El reclutamiento y la selección de personal se definen en dos fases distintas que se consideran dentro de un mismo proceso; el reclutamiento es un conjunto de información que consiste en la divulgación del puesto de trabajo requerido, con la finalidad de atraer la atención e incrementar la cantidad de candidatos, es una invitación; por otro lado la selección de personal es un proceso donde se utilizan una serie de evaluación en base a un protocolo, donde se permite clasificar o elegir la entrada de nuevo personal, así como también

restringirla (Chiavenato, 2011).

La elección del personal no está dirigida a obtener al “mejor”, participante o candidato, sino captar al aspirante cuyas características se asemejan al perfil del puesto profesional que se requiere, éste no sólo debe ir en función a las capacidades, conocimientos, sino también a la posibilidad de adecuarse o generar un ambiente laboral concreto, favoreciendo el buen funcionamiento de la empresa (Arturo, 2019).

Desarrollo personal y profesional (capacitación): Es la práctica que realiza la institución con el propósito de desarrollar competencias en sus colaboradores y, así mismo, conocimientos en el sector público, y ello se hace para que puedan desempeñarse adecuadamente dentro de sus funciones (Alles, 2020).

Remuneraciones y compensaciones: Es el salario que recibe cada colaborador por el cumplimiento de sus funciones, impulsando el desempeño de los trabajadores así mismo se incluyen los bonos, pagos por beneficios, primas, planes de bienestar, etc (Naumov, 2018).

Retención y permanencia: Una de las claves dentro de una institución es la permanencia y continuidad dentro de cada área, ya que, debido a las capacitaciones dadas, las competencias aumentan, siendo personal calificado, y por ende se vuelven más exigentes en la condición laboral, por ello es que las organizaciones del estado manejan un sistema de escala salarial en función a la preparación, cursos, maestrías etc. que van adquiriendo dentro de su permanencia, y se habla de una recompensa intrínseca, así mismo, el estado brinda un presupuesto a cada área de la institución, con el objetivo de adquirir materiales, equipos o incluso más personal, para poder mejorar sus condiciones dentro del área de trabajo (Sanabria et al., 2015).

Definición Conceptual de la variable Desempeño Laboral

Procedimiento por el cual se valora el rendimiento global del empleado, dicho de otra manera, su colaboración y cooperación total dentro de una organización, en términos generales, justifica su instancia dentro de la empresa (Chiavenato, 2011).

Evaluación: La evaluación es una herramienta utilizada para tener conocimiento del desempeño de cada trabajador dentro de su puesto de trabajo,

generando una calificación de valoración del trabajo desempeñado, y ello es fundamental para la elección de decisiones en el área de recursos humanos, para tomar medidas en resolver las calificaciones deficientes y aquellos con una calificación alta, valorar y seguir desarrollando sus competencias (Ascencio, 2020).

Satisfacción laboral y productividad: Son las actitudes de los trabajadores frente al trabajo que desempeñan, por ejemplo, un trabajador satisfecho con su puesto de trabajo tiene una actitud positiva frente a él, siendo más proactivo y trabajando en forma conjunta por medio de la comunicación y colaboración; por otro lado, un trabajador insatisfecho, denotará una actitud negativa frente al puesto desempeñado, dando una calificación desfavorable (Ascencio, 2020).

La productividad es la capacidad de desarrollar determinadas funciones dentro de un determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos, que le proporciona la empresa. Se entiende que un trabajador, mientras más satisfecho esta con su trabajo y las condiciones de este, más productivo será en su desempeño, generando beneficios personales y de la institución en sí misma, y ello generará un bienestar del personal, como consecuencia una posibilidad de reconocimiento verbal, posibilidad de ascenso, y por tanto una mejor remuneración (Sanabria, 2015).

Clima organizacional: Trabajo en equipo: El clima organizacional refiere al ambiente que existe entre los integrantes de una organización, ello está relacionado rigurosamente con el grado de incitación de cada trabajador (Chiavenato, 2011). El trabajo en equipo se explica cómo un grupo de individuos que colaboran entre e interactúan, con el fin de lograr objetivos en común, fundamentado como una unidad y aportaciones de conocimientos, habilidades, acciones de cada trabajador (Aguilar, 2016). Se puede mencionar que se consideran ciertas dimensiones: autonomía , cooperación y apoyo, reconocimiento, organización, equidad, innovación, liderazgo, transparencia (Martinez, 2016).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población es definida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con algunas características comunes (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por tanto, la población en estudio del presente incluyó a todos los Tecnólogos Médicos que laboran en una institución del estado en el presente año (2022), y se encuentren con contrato CAS o nombrado, por tanto, se incluyeron 120 colegas entre las áreas de Radiodiagnóstico, Laboratorio clínico, Terapia Física, terapia ocupacional y terapia de Lenguaje.

Muestra

La muestra es la esencia de la población, es decir es un subgrupo de esta; considerando los mismos elementos definiendo sus características (Hernandez-Sampieri, 2018).

Muestreo

Se define como una herramienta básica para obtener una parte de la población que se pretende estudiar (Hernandez & Carpio, 2019, p76).

En el presente estudio se usó el muestreo no probabilístico a juicio del investigador, recogándose una muestra de los 120 colaboradores de las diversas áreas que incluyen dentro de los tecnólogos Médicos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se efectuó un proceso detallado con sucesiones específicas que nos permitieron obtener los datos necesarios y resultados en función a nuestros objetivos.

Técnica:

Se realizó una encuesta con aplicación de forma directa a cada profesional.

Instrumento:

Se utilizó como referencia la escala propuesta y aplicada por Espinoza y Lora (2020), escala que contiene 32 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Por otro lado, también se consideró como base la escala propuesta y aprobada por Sal y Rosas

(2018), en la que incluyó 4 dimensiones con 30 ítems; como tercera referencia, se consideró la escala aprobada y aplicada por Espinoza y Montalvo (2021), que contiene 19 ítems en los que incluyó 4 dimensiones.

Instrumento que se utilizó para medir ambas variables

El instrumento que utilizamos para la recolección de datos fue la encuesta, y ésta estuvo conformada por dos secciones, cada sección de 20 preguntas en las que se incluyó 4 dimensiones en la primera sección y 3 dimensiones en la segunda, en la que se describieron las dos variables propuestas; que fueron evaluadas por medio de la escala de Likert (valoración del 1 al 5).

La validez del instrumento propuesto se dio bajo juicio de expertos, en la que evaluaron el cuestionario bajo los criterios valorativos que corresponda con el planteamiento del problema, hipótesis y objetivos de estudio, así mismo, que sea consistente con los planteamientos teóricos, la similitud de las dimensiones y pertinencia (Rodríguez et al. , 2021).

Tabla 1

Validación por juicio de expertos

N°	Magister	Validez					
		Gestión del capital Humano			Desempeño Laboral		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Flores Castillo, Oscar	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2	López Sifuentes, Marisol	SI	SI	SI	SI	SI	SI
3	Román Lizano, Carmen	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	Conclusión	Instrumentos de ambas variables APLICABLE.					

Por otro lado, la valoración de la confiabilidad se refiere a determinar el grado de repetición o coincidencias del instrumento presentado, cuanto mayor sea las diferencias entre las medidas de características similares o iguales menor es la confiabilidad del instrumento (Manterola et al., 2018).

La confiabilidad o fiabilidad, se refiere de forma específica a la consistencia de una medida; para ello se utilizó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, se determinó calculando la correlación de cada ítem mencionado con

cada uno de los otros, en tanto, existió una gran cantidad de resultados; sin embargo, el resultado final es el promedio de todos los coeficientes de correlación o también se puede aplicar la media de todas las correlaciones (Rodríguez y Reguant, 2020).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K= número de ítems

Si= varianza inicial

St= varianza total

Mientras más se acerque el resultado a 1, más confiable es el instrumento, nos basamos en la siguiente escala:

Tabla 2

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0.5 a menos	Confiabilidad nula
0.51 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.69	Confiabilidad aceptable
0.7 a 0.79	Confiable
0.8 a 0.89	Muy confiable
0.9 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Tabla 3

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de instrumento – Gestión del capital humano

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N elementos
0.895	20

Tabla 4

*Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de instrumento –
Desempeño Laboral
Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N elementos
0.8006	20

3.5 Procedimiento

Se inició realizando una encuesta a los tecnólogos médicos que laboran en una institución del estado, previo a ello se les brindó un consentimiento informado en la que se informó sobre el procedimiento, ese decir, se describió el tipo de encuesta y la importancia de la misma; posteriormente se realizó la aplicación del cuestionario en cuestión, previamente validado, evidenciando su confiabilidad. Posteriormente se realizó la recolección de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Después de la recolección de datos, estos fueron analizados y se realizó la estadística inferencial, en la que incluye las tablas de los datos agrupados, utilizando el programa Excel, así mismo se aplicó un análisis estadístico de correlaciones con la finalidad de determinar la asociación entre las variables descritas. Para el análisis estadístico se utilizó el software estadístico SPSS v28 (IBM SPSS28 Statistics, 2021).

Se realizó un análisis descriptivo de los puntajes totales tanto de las dimensiones como de las variables en estudio a través de frecuencias y porcentajes parciales y totales.

Previo análisis de la hipótesis general y específicas, se determinó la prueba de normalidad con la finalidad de determinar qué tipo de prueba utilizaremos, paramétrica o no paramétrica; posteriormente se determinó las relaciones planteadas en las hipótesis, se evaluó a través de sus puntajes, con el coeficiente

de correlación de Spearman, al igual que las relaciones entre las dimensiones de cada una de las variables (IBM Corporation , 2021).

Un valor $p < 0.05$ se consideró para una correlación significativa.

3.7 Aspectos éticos

Dentro del presente estudio, se desarrolla en base a los principios éticos universales que aseguran el desarrollo del presente estudio, se refiere a aquellos criterios generales que sirven como base para justificar las valoraciones, en los que consideramos los siguientes (Delclós, 2018).

Respeto a las personas: Lo define como el trato que se brinda a las personas debe ser como agentes autónomos, así mismo se considera que todas aquellas personas en las que su autonomía este disminuida tiene derecho a ser protegidas; por ende, el respeto a las personas significa dar el valor que se requiera a las opiniones o consideraciones de las personas autónomas (Delclós, 2018).

Beneficencia : Se define como los actos benevolentes o de caridad que van más allá de la obligación; es decir no causar daño, y por otro lado maximizar los beneficios dentro de lo que se pueda y disminuir los posibles daños (Delclós, 2018).

Justicia: Se refiere una distribución de una forma equitativa del bien y el mal a cada persona quien corresponda, en términos generales, se define dar a cada quien lo que merece.

RESULTADOS

A continuación, se demuestra los resultados obtenidos luego de realizar el procedimiento aplicando el instrumento expuesto anteriormente, la tabulación de los datos obtenidos y posteriormente analizado en el programa spss v.28; habiéndose llegado a los siguientes resultados.

Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 5

Tabla de frecuencias y porcentajes con datos agrupados de la variable Gestión del Capital Humano y sus dimensiones

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión del Capital Humano	1	0.8%	61	50.8%	58	48.3%
Reclutamiento y selección del personal	6	5.0%	46	38.3%	68	56.7%
Desarrollo personal y profesional	5	4.1%	102	85.0%	13	10.8%
Remuneración y compensaciones	60	50.0%	60	50.0%	0	0.0%
Retención y permanencia	88	73.3%	32	26.7%	0	0.0%

Interpretación:

Según se observa en la tabla 5, en el análisis descriptivo afirmamos que, del total de los tecnólogos médicos encuestados, 61 colaboradores que corresponde al 50.8% del total califican como moderado la gestión del capital humano durante le emergencia sanitaria, el 48.3% lo califica como eficiente; y solo el 0.8% del total lo califica como deficiente. Por tanto, se puede deducir que

la mayoría de los trabajadores califican como MODERADA la gestión del capital humano durante la emergencia sanitaria en una institución del estado.

Por otro lado, analizando la dimensión reclutamiento y selección de personal, desde la perspectiva de los encuestados, el 56.7% del total de los tecnólogos médicos encuestados, califican como eficiente la gestión del reclutamiento y selección de personal, el 38.3% lo califica como moderada y sólo el 5% lo califica como deficiente; por ello podemos afirmar que los procesos de reclutamiento y selección de personal que utiliza una institución del estado durante la emergencia sanitaria son calificados como EFICIENTE.

En la dimensión desarrollo personal y profesional, de la variable gestión del capital humano, se observa que 102 tecnólogos médicos encuestados que equivale al 85% del total, lo califica como moderado, así mismo observamos que sólo el 10.3% lo califica como eficiente, el 4.1 % lo califica como deficiente, en términos generales, se puede concluir que los procesos utilizados en el desarrollo personal y profesional desde la opinión de los tecnólogos médicos son MODERADO.

En tanto, la dimensión remuneraciones y compensaciones, hay una gran diferencia con respecto a las mencionadas anteriormente, 60 colaboradores que constituye el 50% del total de los encuestados califica a dicha dimensión como deficiente, por otro lado, el otro 50% lo califica como moderada; por ello se deduce que el proceso de remuneraciones y compensaciones es DEFICIENTE y MODERADO desde el punto de vista de los encuestados durante la emergencia sanitaria.

Por último, en la dimensión retención y permanencia, se observa que 88 colaboradores que corresponde al 73.3% del total, califica como deficiente a dicha dimensión, mientras que el 26.7% lo califica como moderado; en conclusión, desde el punto de vista de los tecnólogos médicos que laboral en una institución del estado, el proceso de retención y permanencia se califica como DEFICIENTE durante la emergencia sanitaria.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes con datos agrupados de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desempeño Laboral	0	0.0%	111	92.5%	9	7.5%
Evaluación del desempeño laboral	51	42.5%	69	57.5%	0	0.0%
Satisfacción laboral y productividad	0	0.0%	84	70.0%	36	30.0%
Clima organizacional y trabajo en equipo	0	0.0%	75	62.5%	45	37.5%

Interpretación:

Según lo que se muestra en la tabla 6, podemos analizar la segunda variable del presente estudio Desempeño laboral, en la que se observa que 111 tecnólogos médicos que corresponde al 92.5% del total de los encuestados, califica como moderado al desempeño laboral durante la emergencia sanitaria y sólo el 7.5% del total lo califica como eficiente; por ello se deduce, en termino general, que el desempeño laboral es MODERADO durante la emergencia sanitaria, desde el punto de vista de los tecnólogos médicos.

Si analizamos la dimensión evaluación del desempeño laboral, del total de los tecnólogos médicos encuestados, el 57.5% que equivale a 69 colaboradores, lo califica como moderado, en tanto, el 42.5% lo califica como deficiente; concluyendo así que, desde el punto de vista de los tecnólogos médicos, se califica como MODERADO el proceso de evaluación del desempeño laboral durante la emergencia sanitaria.

La segunda dimensión de la variable desempeño laboral, satisfacción laboral y productividad, es analizada y se asevera que el 70% de los encuestados que corresponde a 84 tecnólogos médicos, lo califica como moderado, y el 30% lo califica como eficiente; por ello se deduce que desde la perspectiva de los tecnólogos médicos la satisfacción laboral y productividad es MODERADA durante la emergencia sanitaria.

Por otro lado, en la dimensión de clima organizacional y trabajo en equipo, se observa que 75 tecnólogos médicos encuestados, que corresponde al 62.5% del total la califican como moderado, y el 37.5% del total de los encuestados la califican como eficiente; por ello se concluye que los procesos del clima organizacional y trabajo en equipo EFICIENTE durante la emergencia sanitaria, desde la perspectiva de los tecnólogos médicos.

Resultado de estadística Inferencial

En este apartado se muestra los cálculos realizados, iniciando con la prueba de normalidad, ésta se realizó con el objetivo de determinar si los datos de la investigación tienen una distribución normal o una distribución no normal, basándonos bajo la siguiente premisa:

Variable 1

H0. Los datos tienen una distribución normal en los datos de Gestión del capital humano $p > 0.05$

Ha. Los datos no tienen una distribución normal en los datos de Gestión del capital humano $p < 0.05$

Variable 2

H0. Los datos tienen una distribución normal en los datos de Desempeño laboral $p > 0.05$

Ha. Los datos no tienen una distribución normal en los datos de Desempeño laboral $p < 0.05$

Nivel de significancia

Se consideró un nivel de significancia 5% y un nivel de confianza del 95%.

Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para ambos cuestionarios, debido a que nuestros participantes ascienden a 50.

Tabla 7

Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Capital Humano	0.081	120	0.049
Desempeño Laboral	0.115	120	0.001

Criterio de decisión

Después de obtenido los resultados en la tabla 7, observamos que en ambos casos $p < 0.05$, por tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_a en ambas variables, es decir, los datos no cuentan con una distribución normal, por lo que se usa una prueba no paramétrica, la cual es Rho Spearman.

La prueba Rho Spearman, es una prueba no paramétrica de asociación lineal, que se utiliza con la finalidad de determinar el grado de asociación entre dos variables, basándose en los siguientes criterios, (Montes et al., 2021).

Tabla 8

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
<0	Correlación negativa
0	No existe correlación
0.01 – 0.10	Correlación positiva débil
0.11 – 0.50	Correlación positiva media
0.51 – 0.75	Correlación positiva considerable
0.75 – 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 – 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Montes et al. 2021

Hipótesis General

La gestión del capital humano influye significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral en una institución del estado.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral en una institución del estado.

Nivel de Significancia

p valor (sig) 5% \leftrightarrow 0.05

Regla de decisión

p valor (sig) > 5% se rechaza H1 y se acepta Ho

p valor (sig) < 5% se rechaza Ho y se acepta H1

Tabla 9

Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Gestión del capital humano y desempeño laboral

		Gestión del	
		capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.503**
	Desempeño laboral	N	.
		Coeficiente de correlación	<.001
		N	120
		Coeficiente de correlación	.503**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	120

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

Interpretación:

En la tabla 9, podemos observar que el nivel de significancia p es menor a

0.05 (0.001), ello nos permite rechazar H_0 y aceptar H_1 , es decir, existe una relación significativa entre ambas variables, obteniendo un coeficiente de spearman de 0.503, ello nos permite afirmar que existe una relación significativa, directa y moderada entre las variables gestión del capital humano y desempeño laboral en una institución del estado durante la emergencia sanitaria. Por tanto, la gestión del capital humano influye de forma moderada en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Hipótesis Específicas

Hipótesis 1

El reclutamiento y selección de personal tiene relación directa con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

H_1 : Existe relación significativa entre reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

Nivel de Significancia

p valor (sig) 5% \leftrightarrow 0.05

Regla de decisión

p valor (sig) $>$ 5% se rechaza H_1 y se acepta H_0

p valor (sig) $<$ 5% se rechaza H_0 y se acepta H_1

Tabla 10

Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Reclutamiento y selección del personal y desempeño laboral

		Reclutamiento y selección del personal		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección del personal	Coeficiente de correlación	1.000	.337**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.337**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Interpretación:

Observamos en la tabla 10, que el nivel de significancia p es menor a 0.05 (0.001), por lo que podemos rechazar H_0 y aceptar H_1 ; el resultado obtenido del coeficiente de spearman es de 0.337, por ello, podemos afirmar que existe relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y la variable desempeño laboral; en tanto, podemos afirmar que el reclutamiento y selección del personal tiene una relación moderada con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Hipótesis 2

El desarrollo profesional y personal influyen significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre desarrollo profesional y personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

H1: Existe relación significativa entre desarrollo profesional y personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

Nivel de Significancia

p valor (sig) 5% <> 0.05

Regla de decisión

p valor (sig) > 5% se rechaza H1 y se acepta Ho

p valor (sig) < 5% se rechaza Ho y se acepta H1

Tabla 11

Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Desarrollo personal y profesional y desempeño laboral

			Desarrollo personal y profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo personal y profesional	Coeficiente de correlación	1.000	.419**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.419**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Interpretación:

Podemos interpretar de la tabla 11, que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.001), por lo que podemos aseverar que existe relación significativa , rechazando la Ho y aceptando la H1; dando como resultado el coeficiente de correlación 0.419, lo que nos indica que existe una relación significativa, positiva y moderada ; por ello, podemos afirmar que el desarrollo personal y profesional

tiene una relación moderada con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Hipótesis 3

Las remuneraciones y compensaciones brindadas tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre remuneraciones y compensaciones y el desempeño laboral en una institución del estado.

H1: Existe relación significativa entre remuneraciones y compensaciones y el desempeño laboral en una institución del estado.

Nivel de Significancia

p valor (sig) 5% \leq 0.05

Regla de decisión

p valor (sig) $>$ 5% se rechaza H1 y se acepta Ho

p valor (sig) $<$ 5% se rechaza Ho y se acepta

Tabla 12

Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre remuneraciones y compensaciones y desempeño laboral

		Remuneraciones y compensaciones		
		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Remuneraciones y compensaciones	Coeficiente de correlación	1.000	.245**
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.245**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	120	120

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

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 12, observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.007), por lo que podemos presumir que existe relación significativa; por otro lado se observa el coeficiente de correlación dio como resultado 0.245, lo que nos indica que existe una relación significativa, positiva y media ; por ello, podemos asegurar que las remuneraciones y compensaciones tiene una relación media con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Hipótesis 4

La retención y permanecía del personal tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre retención y permanecía del personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

H1: Existe relación significativa entre retención y permanecía del personal y el desempeño laboral en una institución del estado.

Nivel de Significancia

p valor (sig) 5% \leq 0.05

Regla de decisión

p valor (sig) $>$ 5% se rechaza H1 y se acepta Ho

p valor (sig) $<$ 5% se rechaza Ho y se acepta Ho

Tabla 13

Prueba Rho de Spearman- Coeficiente de correlación entre Retención y permanencia del personal y desempeño laboral

			Retención y permanencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención y permanencia	Coeficiente de correlación	1.000	.266**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.266**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	120	120

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

Interpretación:

Observamos en la tabla 13, que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.003), por tanto, podemos afirmar que existe relación significativa entre la dimensión retención y permanencia del personal y la variable desempeño laboral; observamos que el coeficiente de correlación da como resultado 0.266, lo que nos indica que existe una relación significativa, positiva y moderada ; por ello, podemos asegurar que la retención y permanencia del personal tiene una relación significativa y moderada con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

En el capítulo cinco, damos a conocer la discusión de los resultados obtenidos en el presente estudio, de forma comparativa con los resultados obtenidos en los estudios propuestos como antecedentes, así como determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Comenzando desde la hipótesis general planteada: La gestión del capital humano influye significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022; basándonos en los resultados obtenidos que se reflejan en la tabla 9, la prueba de correlación de Rho Spearman no arroja un coeficiente de 0.503, tienen un grado de correlación positiva media.

Analizando las hipótesis específicas, la primera hipótesis específica planteada: El reclutamiento y selección de personal tiene relación directa con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022; los datos obtenidos con la prueba de correlación de Rho Spearman 0.337 presentados en la tabla 10, nos lleva a afirmar que existe una correlación positiva entre la primera dimensión de la variable gestión del capital humano y la segunda variable desempeño laboral, pero dicha correlación es moderada.

Si hablamos de la segunda hipótesis específica planteada: El desarrollo profesional y personal influyen significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022; analizando los datos obtenidos en la tabla 11, utilizando la prueba de correlación de Rho Spearman nos dio como resultado 0.419, lo que nos indica que existe una correlación positiva media o moderada entre la segunda dimensión de la variable gestión del capital humano y la segunda variable desempeño laboral.

Por otro lado, la tercera hipótesis específica planteada: Las remuneraciones y compensaciones brindadas tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022; observando los datos obtenidos en la tabla 12, nos arroja un resultado de 0.245 determinado mediante

la prueba de Rho Spearman, lo que nos indica que existe una correlación positiva media entre la tercera dimensión de la variable gestión del capital humano y la segunda variable desempeño laboral.

Por último, se planteó una cuarta hipótesis específica: La retención y permanencia del personal tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022; en la tabla 13 se demuestra mediante la prueba de Rho Spearman con un valor de 0.266, con lo que aseguramos que existe una correlación positiva media entre la cuarta y última dimensión de la variable gestión del capital humano, y la segunda variable desempeño laboral.

El resultado dado en nuestro estudio, en función a la correlación que existe entre la gestión del capital humano el desempeño laboral, coincide con el estudio de investigación planteado por Bernal et al. (2020), realizado en México, donde el coeficiente de correlación entre la gestión del capital humano y desempeño organizacional es de 0.585 con una significancia de 0.00 (<0.05), por otro lado, en Perú en un estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021) demuestran que el coeficiente de correlación entre ambas variables es 0.769 por lo que se evidencia una correlación positiva muy fuerte, en tanto, en un estudio realizado en Perú por Sal y Rosas (2018), nos da a conocer el coeficiente de correlación entre ambas variables es 0.998 con una significancia 0.00 (<0.05), por lo que existe una correlación positiva perfecta; cabe mencionar que en nuestro estudio se evidencia una correlación positiva entre ambas variables pero con un grado de correlación media.

Sal y Rosas (2018), nos mostró en su estudio que el reclutamiento y selección de personal tiene una correlación positiva y perfecta con el desempeño laboral arrojando un coeficiente rho spearman 0.964, con un alto grado de significancia; sin embargo, lo contrario sucede en nuestro estudio, si bien existe una correlación positiva entre ambos, pero ésta es moderada.

En la dimensión desarrollo profesional y personal de nuestra primera variable, en el estudio de Sal y Rosas (2018), menciona que el coeficiente de correlación de la dimensión en mención con el desempeño laboral es 0.962, siendo éste un nivel de correlación perfecto; en nuestro estudio ambos tienen una correlación positiva, sin embargo, difiere en el nivel, siendo en nuestro estudio un

nivel de correlación moderada.

Montesinos y Moya (2019), en su estudio nos demuestra que las remuneraciones y compensaciones tiene una relación significativa con el desempeño laboral, utilizaron como prueba de correlación chi cuadrado donde $p=0.000$ siendo <0.05 , menciona también que el 88% de los participantes presentan un nivel bueno de compensaciones y se desempeñan adecuadamente en sus funciones; por otro lado Boada (2019), menciona en su estudio que existe una correlación positiva débil mostrando como resultado 0.11; en nuestro estudio también se demuestra que existe un nivel de correlación positiva pero moderada, por lo que coincide con los mencionados , sin embargo, difieren en el nivel de correlación.

En un estudio realizado en Colombia por Vera y Blanco (2019), demostraron que el valor de correlación entre retención del personal y la integración de las funciones de los colaboradores de las mypes es de 0.763, demostrando una correlación positiva y muy fuerte, a diferencia de nuestro estudio que nos resultó un coeficiente de correlación de 0.266, siendo también positiva, pero con un grado de correlación media.

Como podemos observar tanto en los estudios mencionados como en nuestro estudio, si existe una correlación positiva entre las variables gestión del capital humano y desempeño laboral, en lo que difieren es en el nivel de correlación, ésta puede ser baja, moderada o alta.

En nuestro marco teórico hemos considerado diversos autores, dentro de los que resalta Naumon, quien define a la gestión del capital humano como el proceso de administrar al personal dentro de la empresa con el objetivo que el colaborador lleve una vida laboral y personal ecuánime; por otro lado tenemos a Chiavenato, quien tiene una definición parecida, considera al capital humano como a todas las personas que laboran dentro de una empresa y otorga un valor agregado a la misma, y se les otorga una función que va acorde a las competencias de cada individuo. Así mismo, Chiavenato define al desempeño laboral como el rendimiento y cooperación de los trabajadores dentro de una organización favoreciendo los objetivos de la misma; por su lado Palmer lo define como el desenvolvimiento de cada colaborador dentro de su jornada laboral y éste va en función a los requerimientos de la empresa.

En el desarrollo de nuestro estudio se evidencia que existen diversos factores determinantes que el trabajador considera para calificar la gestión dentro de una empresa; que en conjunto va a generar la satisfacción laboral del colaborador y ello se demostrara a través de sus actitudes. Así mismo, las teorías y conceptos mencionados en el presente estudio, nos lleva a afirmar la relación entre ambos conceptos, por ello es necesario dar a conocer la importancia del capital humano dentro de una empresa, y el valor que éste genera, por ello es necesario que los gerentes también centren su atención en el individuo y no solo observar en que cumpla adecuadamente sus funciones, con ello no sólo se logrará los objetivos personales y profesionales del individuo sino también los objetivos de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. En la tesis se determinó el nivel de relación entre la gestión del capital humano y en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022, éste se traduce en una relación positiva moderada, con lo que podemos deducir que para un óptimo desempeño laboral se considera como factor determinante la gestión del capital humano, sin embargo, hemos observado durante el desarrollo del estudio que no es el único factor.
2. En el presente estudio, se determinó relación existente del reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022; lo que se concluye del resultado es que, si se vinculan mediante una relación positiva moderada, en la que se afirma que los tecnólogos médicos están conforme con los procesos de selección del personal que aplica una institución del estado durante la crisis sanitaria.
3. En la tesis presentada, se logró determinar la relación entre el desarrollo profesional y personal con el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022; éste se traduce como una relación positiva moderada, lo que nos lleva a concluir que las capacitaciones brindadas por la institución están programadas a fin de favorecer el desarrollo personal y profesional de los tecnólogos médicos y son relativamente ejecutadas, desde el punto de vista de los mismos.
4. En el presente estudio se identificó el nivel de relación entre las remuneraciones y compensaciones con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022; ello nos dio como resultado que se corresponden en una forma positiva moderada, es decir, que probablemente los tecnólogos médicos están relativamente de acuerdo con las remuneraciones y compensaciones que reciben a cambio de su trabajo durante el periodo

de la crisis sanitaria.

5. En la presente investigación se identificó la relación entre la retención y permanecía del personal con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022; por tanto, se demuestra que se asocian mediante una relación positiva moderada, lo que nos lleva a deducir que las acciones que realiza la institución del estado para retener a los tecnólogos médicos son favorables hasta cierto punto, ya que se considera que no es el único factor.
6. Por último, después de haber analizado cada variable con sus respectivas dimensiones, podemos afirmar con sustento que los tecnólogos médicos encuestados dan una calificación aceptable a la gestión efectuada por una institución del estado durante el periodo de emergencia sanitaria por la que atraviesa el país.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando el presente estudio, plantearemos algunas recomendaciones sobre la investigación efectuada, éstas serán dadas en función a los resultados obtenidos, así como también basadas en los alcances observados durante el desarrollo de la investigación.

Si bien dentro del estudio se ha observado que la gestión del capital humano debe cumplir con ciertos procesos para su adecuada ejecución, sin embargo, estos procesos no reflejarán un resultado óptimo si no se tiene un trato más humano y empático con los trabajadores, logrando así un desempeño laboral favorable para la institución; cabe mencionar que no es el único factor que lo determina.

Se ha demostrado que el 85% de los tecnólogos médicos, califican como moderado, a las capacitaciones brindadas por parte de la institución, es una calificación aceptable pero no es sobresaliente, por lo que cabe recalcar que es un factor importante para un desempeño laboral óptimo, ya que mientras más capacitados y competentes sean los trabajadores, abordaran eficazmente las funciones asignadas, se sugiere que la institución enfatice en planes de capacitaciones y proyectarse con el presupuesto para efectuarlas.

Se observa que los tecnólogos médicos califican entre deficiente a moderado las remuneraciones y compensaciones recibidas por parte de la institución, si bien no es un factor determinante para el adecuado desempeño laboral, pero es un factor importante, ya que éste debe estar acorde a las funciones y competencia de cada trabajador, considerando hasta cierto punto las necesidades de cada colaborador.

Se ha demostrado que el 42.5% de los tecnólogos médicos califican como moderado los criterios de evaluación del desempeño laboral por parte de la institución, por tal motivo se sugiere replantear los criterios y optimizarlos; así como informar a cada trabajador de los resultados obtenidos de las evaluaciones para realizar un feedback y se pueda garantizar un óptimo desempeño y la satisfacción del trabajador.

Los criterios de retención del personal y permanencia del mismo, se sugiere replantear la estrategia, ya que un 73.3% de los tecnólogos médicos lo califican como moderado y ello puede ser determinante para los objetivos de la institución,

ya que cambios repentinos de personal, podrían llevar a la institución a una pérdida económica y retraso en las funciones del puesto.

Por último, si bien la calificación, en términos generales, por parte de los tecnólogos médicos hacia la institución es aceptable, hay factores que deben evaluarse y replantear las estrategias, con la finalidad de mantener al personal en sus puestos y sobre todo que se sientan satisfechos dentro de sus puestos, garantizando un óptimo desenvolvimiento en sus funciones, garantizando el cumplimiento de los objetivos de la institución afianzando la relación de los tecnólogos médicos con los pacientes que acuden por una solución a su problema de salud.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Colombia: Consejo Editorial Universitario .
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y Clima organizacional*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Allaire, J. (2021). Obtenido de Rstudio: Integrated Development Environment for R. RStudio, PBC. Boston, MA: URL <http://www.rstudio.com/>.
- Alles, M. (2020). *Formación en la práctica: capacitación y desarrollo mirando un mundo por venir*. Buenos aires: Ediciones Granica México S.A.
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica . *Revista científica de administración, valor agregado* , 109-121.
- Bernal, G., Pedraza, M. y Castillo, H. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño. *Revista Espacios*, 213-227.
- Boada, N. (2019). *Scopus*. Obtenido de Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú: <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Carlos H. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo . *Revista científica de instituto nacional de salud - ALERTA*, 76.
- Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D. y Orbea, M. (2017). *Métodos y Técnicas de investigación*. Perú: Ediciones Grupo Compás .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chuco, A. , Alvarez, J., Manuel, C.y Cuba, L. (2020). TELECOMMUTING AND LABOR PERFORMANCE. *Review of Global Management*, 50-55 .
- Delclós, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Quaderns de la Fundació Dr. Antoni Esteve*, 14-19.
- Duran, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. España : Editorial Elearning, S.L.
- El Peruano. (28 de Diciembre de 2018). Aprueban el Documento Técnico: “Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030”. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1357-2018/MINSA. *Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030*, págs. 61-62.

- ESAN. (19 de Mayo de 2015). *Conexión ESAN*. Obtenido de Cinco funciones de Recursos Humanos en la Gestión del Talento: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cinco-funciones-recursos-humanos-gestion-talento>
- Espinoza, S. (2020). *Scopus* . Obtenido de Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47859>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid-19*. Huancayo-Perú: Universidad Continental .
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* . Buenos aires: UAI editorial .
- Gomez, G. (2015). *Pensamiento Económico de William Petty* . Medellin : Facultad de ciencias economicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Gutierrez ,A., Pinares, M., Salazar W. y Guerrero, J. (2021). Impacto económico en la calidad de los servicios de salud en el marco de la pandemia COVID-19 en el Perú. *Scielo*.
- Hernandez-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación* . México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- IBM Corporation . (10 de 06 de 2021). Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra. New York , EE.UU.
- IBM SPSS28 Statistics. (2021). *IBM SPSS Statistics 28*. Obtenido de Guia del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 28: https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_28.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Statistics_Core_System_User_Guide.pdf
- Isquierdo, A., Baque, L. y Alvarez, L. (2021). Diseño Organizacional para mejorar el desempeño laboral en la agencia Vélez Carriel Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 319-325.
- Jara ,A. , Asmat, N. y Alberca, N. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Lima, Perú: Sistema de Información Científica Redalyc.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* . México: McGraw-Hill.
- Lumbreras-Guzmán, M. (2020). *Salud Pública de México*. Obtenido de Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva: DOI: <https://doi.org/10.21149/10247>

- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T. y Garcia, N. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología. Scielo* . Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Martinez, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España : Editorial UNED.
- Mejías, Y. y Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Scielo*, La habana .
- MINSA. (6 de Julio de 2020). *Plataforma única del estado peruano* . Obtenido de Resolución Ministerial N° 458-2020-MINSA : <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/796255-458-2020-minsa>
- Montes, A., Ochoa, J. y Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *CAPE (Cuerpo académico de probabilidad y estadística)*, 14-18.
- Montesinos, L. y Moya, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*. Lima: Repositorio Académico UPC.
- Muñoz, H., Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril central andino S.A - Lima. *Revista Científica internacional* , 175-197.
- Naumov, S. (2018). En *Gestión e innovación total del capital humano* (pág. 4). México: Grupo editorial Patria S.A de C.V.
- Nolasco, D. (2020). *UASB-DIGITAL Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN*. Obtenido de La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP: <http://hdl.handle.net/10644/7316>
- OMS , OPS 54° consejo directivo. (28 de Septiembre de 2015). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores . *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Washington D.C.
- Padilla, P. (2021). *Historia de la evaluación del desempeño laboral*. España : Gestión de personas y administración pública .
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos* , 159-188.

- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 493-505.
- Reyes, M., Gómex, A. y Ramos, V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de COVID. *Revista Universidad y Sociedad*, 232-236.
- Rodriguez, M., Poblano-Ojinaja, E., Alvarado, L., y Gonzales, A. (Enero-Junio de 2021). *Ride: Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual: DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Rodriguez, J. y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS. Alfa de Cronbach. *Dialnet*.
- Rojas, E. (2017). *Clima organizacional y capital humano en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, Gestión 2017*. Ayacucho-Perú: Repositorio de tesis. Universidad Peruana Unión.
- Sal y Rosas, R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, 2018*. Obtenido de Scopus: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29197>
- Sanabria, R., Morales, R. & Riaga, O. (2015). Interaction between the University and the Environment: A Framework for Entrepreneurship. *Educación y educadores*, 111-134.
- Scarpetta, I. (6 de Junio de 2021). Retos del talento humano en tiempos de covid-19. Lima, Perú: Repositorio ucp.
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 21.
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Obtenido de Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del capital humano y desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población	Variables y dimensiones				
					Variable 1: Gestión del capital humano				
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
<p>Problema General: ¿De qué manera impacta la gestión del capital humano en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué forma repercute la selección de personal y reclutamiento de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Identificar el nivel de relación entre la gestión del capital humano con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la admisión de personal con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el</p>	<p>La gestión del capital humano influye significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1. La admisión de personal tiene relación directa con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.</p> <p>H2 El desarrollo profesional y personal influyen</p>	<p>Perspectiva de estudio cuantitativa, alcance descriptivo, tipo de estudio correlacional</p>	<p>Población: 120 colaboradores (Tecnólogos médicos) Se usará el muestreo no probabilístico a juicio del investigador, recogiendo una muestra de los 120 colaboradores de las diversas áreas que incluyen dentro de los tecnólogos Médicos.</p>	Reclutamiento y selección de personal	Convocatoria	1-7	<p>20 - 46=Regular 47 - 73= Bueno 73 - 100= Muy bueno</p>	
						Revisión de documentos			
						Inducción			
					Desarrollo personal y profesional	Evaluación de necesidades	8 - 13		
						Programación de capacitaciones			
						Ejecución			
					Remuneración y compensaciones	Prestaciones	14-16		
						Reconocimiento			
					Retención y permanencia	Perseverancia	17 -20		
						Experiencia			
Variable 2: Desempeño Laboral					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
					Evaluación del desempeño laboral	Compromiso con el trabajo	1-5	<p>20 - 46=Regular 47 - 73= Bueno 73 - 100= Muy bueno</p>	
						Identificación con la institución			
					Satisfacción laboral y productividad	Reconocimiento	6-13		
						Estabilidad Laboral			
						Oportunidades de mejora			
						Remuneración			
					Clima organizacional y trabajo en equipo	Comunicación asertiva	14-20		
						Colaboración			
						Empatía			

<p>¿De qué manera influye el desarrollo profesional y personal en los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?</p>	<p>desarrollo profesional y personal con el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.</p>	<p>significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.</p>						
<p>¿De qué manera afecta las remuneraciones y compensaciones en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre las remuneraciones y compensaciones con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.</p>	<p>H3 Las remuneraciones y compensaciones brindadas tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.</p>						
<p>¿De qué manera incide la retención y permanencia de los Tecnólogos Médicos dentro de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022?</p>	<p>Identificar la relación de la retención y permanencia del personal con el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022.</p>	<p>H4 La retención y permanencia del personal tienen relación directa y significativa en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos dentro institución del estado ante la emergencia sanitaria en el año 2022.</p>						

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	<p>Procedimiento de administrar el capital más apreciado dentro de una organización y con ello nos referimos a los colaboradores que desempeñan ciertas funciones dentro de una empresa. (Naumon, 2018, p6-7)</p> <p>Definición operacional</p> <p>considera un área básica e importante, ya que realizan las actividades apropiadas con la finalidad que los trabajadores realicen sus funciones lo mejor posible, en beneficio de ellos mismos</p>	Reclutamiento y selección de personal	Convocatoria	¿Ha observado que las vacantes requeridas para el puesto de trabajo son de alcance público?	<p>Escala de Likert</p> <p>1= siempre 2= casi siempre 3= algunas veces 4= casi nunca 5= nunca</p>	Cuestionario
				En su opinión, ¿Los requisitos publicados para cubrir el puesto de trabajo, son claros y específicos?		
			Revisión de documentos y entrevista	¿En su opinión, las pruebas de evaluación que utiliza la institución para medir su nivel de conocimiento y formación fueron asertivos?		
				¿Durante la evaluación curricular, han sido precisos y utilizan un lenguaje claro?		
				¿La complejidad de las pruebas de conocimientos entre otras fueron adecuadas?		
			Inducción	Considera usted que la etapa de inducción y la información brindada con respecto a sus funciones y objetivos de la institución fueron claras y específicas		
		¿Todos los colaboradores ocupan sus puestos de trabajo en función a sus méritos y perfil profesional?				
		Desarrollo personal y profesional	Evaluación de necesidades	¿Los trabajadores del área conocen con claridad las funciones de sus puestos de trabajo?		
				¿Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones?		
		Programación de	¿Se realizan reuniones y/o capacitaciones periódicas con la			

			capacitaciones	<p>intención de reforzar sus funciones?</p> <p>¿Se le brinda facilidades a todo el personal para desarrollarse profesionalmente en función a sus expectativas profesionales y personales?</p>		
			Ejecución	<p>¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente?</p> <p>Considera usted que el entrenamiento está acorde a las necesidades de los profesionales, para cumplir adecuadamente las funciones asignadas</p>		
		Remuneración y compensaciones	Prestaciones	¿Todo el personal recibe sus prestaciones de acuerdo con la ley?		
			Reconocimiento e incentivos	<p>¿Los trabajadores reciben el pago de sus haberes en relación a su trabajo, capacitación y esfuerzo?</p> <p>¿Los trabajadores reciben un incentivo sea económico o de índole profesional de acuerdo a su desempeño laboral y/o años de servicio?</p>		
		Retención y permanencia	Perseverancia	<p>Desde su punto de vista, ¿su perfil profesional va en función al trabajo que desempeña dentro de la institución?</p> <p>Considera que las funciones que desempeña favorecen a los objetivos de la institución y a su producción</p>		
			Experiencia	<p>¿Percibe usted que los años de experiencia dentro de la institución le ha generado beneficios dentro de la misma?</p> <p>Percibe usted que su jefe inmediato le brinda funciones que van acorde a su puesto de trabajo.</p>		
DESEMPEÑO LABORAL	Procedimiento por el cual se valora el rendimiento global	Evaluación del desempeño laboral	Compromiso con el trabajo	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución y con sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo?	Escala de Likert	Cuestionario

<p>del empleado, dicho de otra manera, su colaboración y cooperación total dentro de una organización, en términos generales, justifica su instancia dentro de la empresa. (Chiavenato,2001)</p> <p>Definición operacional</p> <p>Esta variable depende del compromiso del colaborador y como realiza sus funciones dentro de la institución de forma eficaz y motivado, pero ello depende de una adecuada gestión del capital humano.</p>				Considera usted que les dedica el tiempo suficiente a sus funciones dentro de su área de trabajo	<p>1= siempre 2= casi siempre 3= algunas veces 4= casi nunca 5= nunca</p>	
			Identificación con la institución	¿Participa usted en forma activa en las funciones del equipo de trabajo?		
				¿Percibe que la programación de evaluación y desarrollo personal son respetuosos en los derechos laborales y profesionales?		
	¿Percibe objetividad durante la evaluación del desempeño de sus funciones?					
	Satisfacción laboral y productividad	Reconocimiento	Estoy satisfecho la forma como la institución cumple con el contrato y leyes laborales.			
			Ha recibido últimamente, comentarios alentadores y motivacionales por su desempeño en sus funciones y productividad por parte de sus superiores, así como también consideran su punto de vista dentro de la toma de decisiones			
		Estabilidad laboral	¿Se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores?			
			En su opinión, percibe que la institución le genera estabilidad laboral y seguridad dentro de la misma			
		Oportunidades de mejora	¿Te sientes satisfecho con las funciones asignadas?			
			¿Se utiliza la evaluación de su desempeño laboral como un medio de motivación y estímulo en cuanto a sus funciones?			
Usted percibe que la institución es un lugar donde podría desarrollar una línea de carrera						

			Remuneración	Desde su punto de vista considera que la institución maneja un cuadro remunerativo y lo que usted percibe esta de acuerdo al entorno laboral y necesidades, ello va en función a la responsabilidad asignada.		
		Clima organizacional y trabajo en equipo	Comunicación asertiva	¿Percibe un ambiente de trabajo adecuado, generando el trabajo en equipo?		
				¿La comunicación con su jefe y con sus colegas, es óptima?		
				Tengo claro qué se espera de mi trabajo		
			Colaboración	¿Percibe usted que, para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, es indispensable el trabajo en equipo?		
		Considera usted que la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral influye en el desempeño de sus funciones				
		¿Considera que dentro de su área de trabajo existe colaboración entre los integrantes de su equipo para el buen desempeño de sus funciones?				
			Empatía	Desde su punto de vista, el trato laboral permite un clima laboral de respeto y empatía con los colaboradores		

ANEXO 3:

Instrumento de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS QUE LABORAN EN EL INEN (2022)

Instrucciones:

- Señores la presente encuesta es de carácter confidencial y anónimo, la presente tiene como objetivo demostrar la influencia de la gestión del capital humano en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos que laboran en la institución, ello en tiempos de emergencia sanitaria.
- A continuación, lea detenidamente cada premisa escoja sola una respuesta valorada del 1 al 5, marcando con una X, en función a las siguientes respuestas:

Completo desacuerdo	Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Género	
Edad	
Área donde labora	
Tiempo de servicio	
Condición laboral	

De antemano agradecemos su colaboración y honestidad.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Gestión de Capital Humano						
1	¿Ha observado que las vacantes requeridas para el puesto de trabajo son de alcance público?					
2	En su opinión, ¿Los requisitos publicados para cubrir el puesto de trabajo, son claros y específicos?					
3	¿En su opinión, las pruebas de evaluación que utiliza la institución para medir su nivel de conocimiento y formación fueron asertivos?					
4	¿Durante la evaluación curricular, han sido precisos y utilizan un lenguaje claro?					
5	¿La complejidad de las pruebas de conocimientos entre otras fueron adecuadas?					
6	Considera usted que la etapa de inducción y la información brindada con respecto a sus funciones y objetivos de la institución fueron claras y específicas					
7	¿Todos los colaboradores ocupan sus puestos de trabajo en función a sus méritos y perfil profesional?					
8	¿Los trabajadores del área conocen con claridad las funciones de sus puestos de trabajo?					
9	¿Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la					

	tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones?					
10	¿Se realizan reuniones y/o capacitaciones periódicas con la intención de reforzar sus funciones?					
11	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente?					
12	¿Se le brinda facilidades a todo el personal para desarrollarse profesionalmente en función a sus expectativas profesionales y personales?					
13	Considera usted que el entrenamiento está acorde a las necesidades de los profesionales, para cumplir adecuadamente las funciones asignadas					
14	¿Todo el personal recibe sus prestaciones de acuerdo con la ley?					
15	¿Los trabajadores reciben el pago de sus haberes en relación a su trabajo, capacitación y esfuerzo?					
16	¿Los trabajadores reciben un incentivo sea económico o de índole profesional de acuerdo a su desempeño laboral y/o años de servicio?					
17	Desde su punto de vista, ¿su perfil profesional va en función al trabajo que desempeña dentro de la institución?					
18	Considera que las funciones que desempeña favorecen a los objetivos de la institución y a su producción					
19	¿Percibe usted que los años de experiencia dentro de la institución le ha generado beneficios dentro de la misma?					
20	Percibe usted que su jefe inmediato le brinda funciones que van acorde a su puesto de trabajo					
Desempeño Laboral						
1	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución y con sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo?					
2	Considera usted que les dedica el tiempo suficiente a sus funciones dentro de su área de trabajo					
3	¿Participa usted en forma activa en las funciones del equipo de trabajo?					
4	¿Percibe que la programación de evaluación y desarrollo personal son respetuosos en los derechos laborales y profesionales?					
5	¿Percibe objetividad durante la evaluación del desempeño de sus funciones?					
6	¿Se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores?					
7	¿Se utiliza la evaluación de su desempeño laboral como un medio de motivación y estímulo en cuanto a sus funciones?					
8	En su opinión, percibe que la institución le genera estabilidad laboral y seguridad dentro de la misma					
9	Estoy satisfecho la forma como la institución cumple con el contrato y leyes laborales.					
10	¿Te sientes satisfecho con las funciones asignadas?					
11	Ha recibido últimamente, comentarios alentadores y motivacionales por su desempeño en sus funciones y productividad por parte de sus superiores; así como también consideran su punto de vista dentro de la toma de decisiones					
12	Desde su punto de vista considera que la institución maneja un cuadro remunerativo y lo que usted percibe esta					

	de acuerdo al entorno laboral y necesidades, ello va en función a la responsabilidad asignada.					
13	¿Percibe un ambiente de trabajo adecuado, generando el trabajo en equipo?					
14	¿La comunicación con su jefe y con sus colegas, es óptima?					
15	Usted percibe que la institución es un lugar donde podría desarrollar una línea de carrera					
16	¿Percibe usted que, para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, es indispensable el trabajo en equipo?					
17	Tengo claro qué se espera de mi trabajo					
18	Desde su punto de vista, el trato laboral permite un clima laboral de respeto y empatía con los colaboradores					
19	Considera usted que la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral influye en el desempeño de sus funciones					
20	¿Considera que dentro de su área de trabajo existe colaboración entre los integrantes de su equipo para el buen desempeño de sus funciones?					

Muchas Gracias

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS QUE LABORAN EN EL INEN (2022) y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma
Arlette Muro Moquillaza
45653359

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del Capital Humano

Es un área dentro de una empresa, muy importante, la administración del recurso humano es un área interdisciplinaria ya que comprende conceptos de psicología , sociología, etc con la finalidad de abordar aspectos internos dentro de la organización, que consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover un eficiente desempeño del personal; así mismo , ellos consiguen sus objetivos personales y profesionales de forma directa o indirecta con el trabajo.(Chiavenato, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y la selección de personal son dos fases distintas que se consideran dentro de un mismo proceso; el reclutamiento es un conjunto de información que consiste en la divulgación del puesto de trabajo requerido, con la finalidad de atraer la atención e incrementar la cantidad de candidatos, es una invitación; por otro lado la selección de personal es un proceso donde se utilizan una serie de evaluación en base a un protocolo, donde se permite clasificar o elegir la entrada de nuevo personal, así como también restringirla. (Chiavenato, 2011)

Dimensión 2: Desarrollo personal y profesional

Se define como la practica o actividad sistemática y programada con la finalidad de preparar al colaborador desarrollando competencias para que éste desempeñe adecuadamente sus funciones. (Alles, 2020)

Dimensión 3: Remuneración y compensaciones

Se define a la remuneración como el salario que recibe cada trabajador como intercambio, por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa, así mismo, en las compensaciones se incluyen a los bonos, pagos por beneficios, primas, planes de bienestar etc, como incentivo a su buen desempeño. (Naumov, 2018)

Dimensión 4: Retención y permanencia

Es el recurso que utiliza la empresa, no sólo captar, sino que aplicar su recurso humano de manera conveniente, y mantiene satisfechos a los trabajadores a largo plazo. (Chiavenato, 2002)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño Laboral

Se define como el comportamiento de una persona que ocupa un puesto de trabajo, es situacional, es decir varia de una persona a otra, va en función a las funciones asignadas, depende de innumerables factores condicionantes a su puesto. (Chiavenato, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral

Es una herramienta con una apreciación sistémica utilizada con la finalidad de tener conocimientos del desempeño de sus funciones de cada trabajador y de su potencial desarrollo, ello genera una calificación mediante una valoración, y este proceso sirve para estimular o juzgar su valor, excelencia, y cualidades de una persona. (Ascencio, 2020) (Chiavenato, 2011)

Dimensión 2: Satisfacción laboral y productividad

La satisfacción laboral son actitudes, generalmente positivas, de los trabajadores frente al trabajo que desempeñan dentro de una organización, es decir, desempeñan con eficiencia sus funciones, lo contrario a un trabajador insatisfecho, quien tendrá actitudes negativas frente a él. (Ascencio, 2020)

La productividad es la capacidad de desarrollar determinadas funciones dentro de un determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos, que le proporciona la empresa. (Sanabria,2015)

Dimensión 3: Clima organizacional y trabajo en equipo

El clima organizacional refiere al ambiente que existe entre los integrantes de una organización, ello esta relacionado estrechamente con el grado de motivación de cada trabajador. (Chiavenato, 2011)

El trabajo en equipo se explica como un grupo de personas que colaboran entre e interactúan, con el fin de lograr objetivos en común, fundamentado como una unidad y aportaciones de conocimientos, habilidades, acciones de cada trabajador. (Gutierrez, 2010)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Reclutamiento y selección de personal	Convocatoria	1- 7	20 - 46=Regular 47 - 73= Bueno 74 - 100= Muy bueno
	Revisión de documentos		
	Inducción		
Desarrollo personal y profesional	Evaluación de necesidades	8 – 13	
	Programación de capacitaciones		
	Ejecución		
Remuneración y compensaciones	Prestaciones	14 – 16	
	Reconocimiento		
Retención y permanencia	Perseverancia	17 – 20	
	Experiencia		

Elaboración propia

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Evaluación del desempeño laboral	Compromiso con el trabajo	1- 5	20 - 46=Regular 47 - 73= Bueno 74 - 100= Muy bueno
	Identificación con la institución		
Satisfacción laboral y productividad	Reconocimiento	6 – 13	
	Estabilidad Laboral		
	Oportunidades de mejora		
	Remuneración		
Clima organizacional y trabajo en equipo	Comunicación asertiva	14 – 20	
	Colaboración		
	Empatía		

Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reclutamiento y selección de personal							
1	¿Ha observado que las vacantes requeridas para el puesto de trabajo son de alcance público?	✓		✓		✓		
2	En su opinión, ¿Los requisitos publicados para cubrir el puesto de trabajo, son claros y específicos?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, las pruebas de evaluación que utiliza la institución para medir su nivel de conocimiento y formación fueron asertivos?	✓		✓		✓		
4	¿Durante la evaluación curricular, han sido precisos y utilizan un lenguaje claro?	✓		✓		✓		
5	¿La complejidad de las pruebas de conocimientos entre otras fueron adecuadas?	✓		✓		✓		
6	Considera usted que la etapa de inducción y la información brindada con respecto a sus funciones y objetivos de la institución fueron claras y específicas	✓		✓		✓		
7	¿Todos los colaboradores ocupan sus puestos de trabajo en función a sus méritos y perfil profesional?	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal y profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los trabajadores del área conocen con claridad las funciones de sus puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
10	¿Se realizan reuniones y/o capacitaciones periódicas con la intención de reforzar sus funciones?	✓		✓		✓		
11	¿Se le brinda facilidades a todo el personal para desarrollarse profesionalmente en función a sus expectativas profesionales y personales?	✓		✓		✓		
12	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el entrenamiento está acorde a las necesidades de los profesionales, para cumplir adecuadamente las funciones asignadas	✓		✓		✓		
	Remuneración y compensaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Todo el personal recibe sus prestaciones de acuerdo con la ley?	✓		✓		✓		
15	¿Los trabajadores reciben el pago de sus haberes en relación	✓		✓		✓		

	a su trabajo, capacitación y esfuerzo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	¿Los trabajadores reciben un incentivo sea económico o de índole profesional de acuerdo a su desempeño laboral y/o años de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Retención y permanencia	SI	No	SI	No	SI	No
17	Desde su punto de vista, ¿su perfil profesional va en función al trabajo que desempeña dentro de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Considera que las funciones que desempeña favorecen a los objetivos de la institución y a su producción	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Percibe usted que los años de experiencia dentro de la institución le ha generado beneficios dentro de la misma?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Percibe usted que su jefe inmediato le brinda funciones que van acorde a su puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Román Lizaso, Carmen Rosa DNI 08374197

Especialidad del validador Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

31 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Evaluación del desempeño laboral							
1	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución y con sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
2	Considera usted que les dedica el tiempo suficiente a sus funciones dentro de su área de trabajo	✓		✓		✓		
3	¿Participa usted en forma activa en las funciones del equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Percibe que la programación de evaluación y desarrollo personal son respetuosos en los derechos laborales y profesionales?	✓		✓		✓		
5	¿Percibe objetividad durante la evaluación del desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
	Satisfacción laboral y productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Estoy satisfecho la forma como la institución cumple con el contrato y leyes laborales.	✓		✓		✓		
7	Ha recibido últimamente, comentarios alentadores y motivacionales por su desempeño en sus funciones y productividad por parte de sus superiores, así como también consideran su punto de vista dentro de la toma de decisiones	✓		✓		✓		
8	¿Se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores?	✓		✓		✓		
9	En su opinión, percibe que la institución le genera estabilidad laboral y seguridad dentro de la misma	✓		✓		✓		
10	¿Te sientes satisfecho con las funciones asignadas?	✓		✓		✓		
11	¿Se utiliza la evaluación de su desempeño laboral como un medio de motivación y estímulo en cuanto a sus funciones?	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que la institución es un lugar donde podría desarrollar una línea de carrera	✓		✓		✓		
13	Desde su punto de vista considera que la institución maneja un cuadro remunerativo y lo que usted percibe esta de acuerdo al entorno laboral y necesidades, ello va en función a la responsabilidad asignada.	✓		✓		✓		
	Clima organizacional y trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	

14	¿Percibe un ambiente de trabajo adecuado, generando el trabajo en equipo?	+	+	+	
15	¿La comunicación con su jefe y con sus colegas, es óptima?	+	+	+	
16	Tengo claro qué se espera de mi trabajo	+	+	+	
17	¿Percibe usted que, para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, es indispensable el trabajo en equipo?	+	+	+	
18	Considera usted que la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral influye en el desempeño de sus funciones	+	+	+	
19	¿Considera que dentro de su área de trabajo existe colaboración entre los integrantes de su equipo para el buen desempeño de sus funciones?	+	+	+	
20	Desde su punto de vista, el trato laboral permite un clima laboral de respeto y empatía con los colaboradores	+	+	+	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Román Lizano Carmen Ross..... DNI: 08394197.....

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.....

31 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reclutamiento y selección de personal							
1	¿Ha observado que las vacantes requeridas para el puesto de trabajo son de alcance público?	✓		✓	✓	✓		
2	En su opinión, ¿Los requisitos publicados para cubrir el puesto de trabajo, son claros y específicos?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, las pruebas de evaluación que utiliza la institución para medir su nivel de conocimiento y formación fueron asertivos?	✓		✓	✓	✓		
4	¿Durante la evaluación curricular, han sido precisos y utilizan un lenguaje claro?	✓		✓	✓	✓		
5	¿La complejidad de las pruebas de conocimientos entre otras fueron adecuadas?	✓		✓	✓	✓		
6	Considera usted que la etapa de inducción y la información brindada con respecto a sus funciones y objetivos de la institución fueron claras y específicas	✓		✓	✓	✓		
7	¿Todos los colaboradores ocupan sus puestos de trabajo en función a sus méritos y perfil profesional?	✓		✓	✓	✓		
	Desarrollo personal y profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los trabajadores del área conocen con claridad las funciones de sus puestos de trabajo?	✓		✓	✓	✓		
9	¿Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones?	✓		✓	✓	✓		
10	¿Se realizan reuniones y/o capacitaciones periódicas con la intención de reforzar sus funciones?	✓		✓	✓	✓		
11	¿Se le brinda facilidades a todo el personal para desarrollarse profesionalmente en función a sus expectativas profesionales y personales?	✓		✓	✓	✓		
12	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente?	✓		✓	✓	✓		
13	Considera usted que el entrenamiento está acorde a las necesidades de los profesionales, para cumplir adecuadamente las funciones asignadas	✓		✓	✓	✓		
	Remuneración y compensaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Todo el personal recibe sus prestaciones de acuerdo con la ley?	✓		✓	✓	✓		
15	¿Los trabajadores reciben el pago de sus haberes en relación	✓		✓	✓	✓		

	a su trabajo, capacitación y esfuerzo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Los trabajadores reciben un incentivo sea económico o de índole profesional de acuerdo a su desempeño laboral y/o años de servicio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Retención y permanencia	SI	No	SI	No	SI	No
17	Desde su punto de vista, ¿su perfil profesional va en función al trabajo que desempeña dentro de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Considera que las funciones que desempeña favorecen a los objetivos de la institución y a su producción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Percibe usted que los años de experiencia dentro de la institución le ha generado beneficios dentro de la misma?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Percibe usted que su jefe inmediato le brinda funciones que van acorde a su puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones: Si Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: López Si Echeverría Marisol DNI: 08984970

Especialidad del validador: Maestro: En Gestión de Servicios de la Salud

31 de 05 del 2022

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

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

Marisol

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Evaluación del desempeño laboral							
1	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución y con sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
2	Considera usted que le dedica el tiempo suficiente a sus funciones dentro de su área de trabajo	✓		✓		✓		
3	¿Participa usted en forma activa en las funciones del equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Percibe que la programación de evaluación y desarrollo personal son respetuosos en los derechos laborales y profesionales?	✓		✓		✓		
5	¿Percibe objetividad durante la evaluación del desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
	Satisfacción laboral y productividad							
6	Estoy satisfecho la forma como la institución cumple con el contrato y leyes laborales.	✓		✓		✓		
7	Ha recibido últimamente, comentarios alentadores y motivacionales por su desempeño en sus funciones y productividad por parte de sus superiores, así como también consideran su punto de vista dentro de la toma de decisiones	✓		✓		✓		
8	¿Se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores?	✓		✓		✓		
9	En su opinión, percibe que la institución le genera estabilidad laboral y seguridad dentro de la misma	✓		✓		✓		
10	¿Te sientes satisfecho con las funciones asignadas?	✓		✓		✓		
11	¿Se utiliza la evaluación de su desempeño laboral como un medio de motivación y estímulo en cuanto a sus funciones?	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que la institución es un lugar donde podría desarrollar una línea de carrera	✓		✓		✓		
13	Desde su punto de vista considera que la institución maneja un cuadro remunerativo y lo que usted percibe esta de acuerdo al entorno laboral y necesidades, ello va en función a la responsabilidad asignada.	✓		✓		✓		
	Clima organizacional y trabajo en equipo							

14	¿Percibe un ambiente de trabajo adecuado, generando el trabajo en equipo?	✓	✓	✓	
15	¿La comunicación con su jefe y con sus colegas, es óptima?	✓	✓	✓	
16	Tengo claro qué se espera de mi trabajo	✓	✓	✓	
17	¿Percibe usted que, para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, es indispensable el trabajo en equipo?	✓	✓	✓	
18	Considera usted que la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral influye en el desempeño de sus funciones	✓	✓	✓	
19	¿Considera que dentro de su área de trabajo existe colaboración entre los integrantes de su equipo para el buen desempeño de sus funciones?	✓	✓	✓	
20	Desde su punto de vista, el trato laboral permite un clima laboral de respeto y empatía con los colaboradores	✓	✓	✓	

Observaciones: Si Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: López Sifuentes Marisol DNI: 08984970

Especialidad del validador: Maestro: En Gestión de Servicios de la Salud

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Marisol Sifuentes López

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reclutamiento y selección de personal							
1	¿Ha observado que las vacantes requeridas para el puesto de trabajo son de alcance público?	/		/		/		
2	En su opinión, ¿Los requisitos publicados para cubrir el puesto de trabajo, son claros y específicos?	/		/		/		
3	¿En su opinión, las pruebas de evaluación que utiliza la institución para medir su nivel de conocimiento y formación fueron asertivos?	/		/		/		
4	¿Durante la evaluación curricular, han sido precisos y utilizan un lenguaje claro?	/		/		/		
5	¿La complejidad de las pruebas de conocimientos entre otras fueron adecuadas?	/		/		/		
6	Considera usted que la etapa de inducción y la información brindada con respecto a sus funciones y objetivos de la institución fueron claras y específicas	/		/		/		
7	¿Todos los colaboradores ocupan sus puestos de trabajo en función a sus méritos y perfil profesional?	/		/		/		
	Desarrollo personal y profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los trabajadores del área conocen con claridad las funciones de sus puestos de trabajo?	/		/		/		
9	¿Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones?	/		/		/		
10	¿Se realizan reuniones y/o capacitaciones periódicas con la intención de reforzar sus funciones?	/		/		/		
11	¿Se le brinda facilidades a todo el personal para desarrollarse profesionalmente en función a sus expectativas profesionales y personales?	/		/		/		
12	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente?	/		/		/		
13	Considera usted que el entrenamiento está acorde a las necesidades de los profesionales, para cumplir adecuadamente las funciones asignadas	/		/		/		
	Remuneración y compensaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Todo el personal recibe sus prestaciones de acuerdo con la ley?	/		/		/		
15	¿Los trabajadores reciben el pago de sus haberes en relación	/		/		/		

	a su trabajo, capacitación y esfuerzo?	/		/		/	
16	¿Los trabajadores reciben un incentivo sea económico o de índole profesional de acuerdo a su desempeño laboral y/o años de servicio?	/		/		/	
	Retención y permanencia	Si	No	Si	No	Si	No
17	Desde su punto de vista, ¿su perfil profesional va en función al trabajo que desempeña dentro de la institución?	/		/		/	
18	Considera que las funciones que desempeña favorecen a los objetivos de la institución y a su producción	/		/		/	
19	¿Percibe usted que los años de experiencia dentro de la institución le ha generado beneficios dentro de la misma?	/		/		/	
20	Percibe usted que su jefe inmediato le brinda funciones que van acorde a su puesto de trabajo.	/		/		/	

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FLORES CASTILLO OSAR BALTAZAR DNI. 42180570

Especialidad del validador. MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

31 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TECNOLOGOS MEDICOS DEL INEN ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA 2022

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Evaluación del desempeño laboral								
1	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución y con sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo?	/		/		/		
2	Considera usted que le dedica el tiempo suficiente a sus funciones dentro de su área de trabajo	/		/		/		
3	¿Participa usted en forma activa en las funciones del equipo de trabajo?	/		/		/		
4	¿Percibe que la programación de evaluación y desarrollo personal son respetuosos en los derechos laborales y profesionales?	/		/		/		
5	¿Percibe objetividad durante la evaluación del desempeño de sus funciones?	/		/		/		
Satisfacción laboral y productividad								
6	Estoy satisfecho la forma como la institución cumple con el contrato y leyes laborales.	/		/		/		
7	Ha recibido últimamente, comentarios alentadores y motivacionales por su desempeño en sus funciones y productividad por parte de sus superiores, así como también consideran su punto de vista dentro de la toma de decisiones	/		/		/		
8	¿Se siente respaldado por la gestión de sus jefes y directores?	/		/		/		
9	En su opinión, percibe que la institución le genera estabilidad laboral y seguridad dentro de la misma	/		/		/		
10	¿Te sientes satisfecho con las funciones asignadas?	/		/		/		
11	¿Se utiliza la evaluación de su desempeño laboral como un medio de motivación y estímulo en cuanto a sus funciones?	/		/		/		
12	Usted percibe que la institución es un lugar donde podría desarrollar una línea de carrera	/		/		/		
13	Desde su punto de vista considera que la institución maneja un cuadro remunerativo y lo que usted percibe esta de acuerdo al entorno laboral y necesidades, ello va en función a la responsabilidad asignada.	/		/		/		
Clima organizacional y trabajo en equipo								
		Si	No	Si	No	Si	No	

14	¿Percibe un ambiente de trabajo adecuado, generando el trabajo en equipo?	/	/	/	
15	¿La comunicación con su jefe y con sus colegas, es óptima?	/	/	/	
16	Tengo claro qué se espera de mi trabajo	/	/	/	
17	¿Percibe usted que, para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, es indispensable el trabajo en equipo?	/	/	/	
18	Considera usted que la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral influye en el desempeño de sus funciones	/	/	/	
19	¿Considera que dentro de su área de trabajo existe colaboración entre los integrantes de su equipo para el buen desempeño de sus funciones?	/	/	/	
20	Desde su punto de vista, el trato laboral permite un clima laboral de respeto y empatía con los colaboradores	/	/	/	

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FLORES CASTILLO OSCAR BALTAZAR DNI. 92180590

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION RUBICA

31 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del capital humano y desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos de una institución del estado ante la emergencia sanitaria, 2022", cuyo autor es MURO MOQUILLAZA ARLETTE GABRIELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID 0000-0002-5668-0557	Firmado digitalmente por: MGRANADOSM el 17-08- 2022 10:10:30

Código documento Trilce: TRI - 0371429