



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal  
de salud del hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Escate Calderon, Judith Yolanda (orcid.org/0000-0002-0999-3462)

**ASESORA:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/00000-0003-2833-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**TRUJILLO – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

La presente Tesis está dedicado a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis hijos Matthew y Alexa por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

De manera muy especial a mi querido esposo, por su apoyo incondicional y ser parte motivadora e inspiradora en mi vida profesional

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a Dios por darme la dicha de tener a mi familia, gracias a ellos y su apoyo incondicional.

Gracias a la, Dra. Eliana Jackeline Guzmán Ávalos, por su paciencia, motivación, criterio y aliento, que facilitó cumplir con mi objetivo, fue un gran privilegio contar con su ayuda y guía.

Gracias a la universidad César Vallejo y a toda la plana docente, por la formación profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis. ....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Gestión de recurso humano en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.....</i>	23
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de las dimensiones de gestión de recursos humanos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú. ....</i>	24
<b>Tabla 3</b> <i>Desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.....</i>	25
<b>Tabla 4</b> <i>Distribución de las dimensiones del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.....</i>	26
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú .....</i>	27
<b>Tabla 6</b> <i>Relación entre gestión del recurso humano y factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú .....</i>	28
<b>Tabla 7</b> <i>Relación entre gestión del recurso humano y factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú .....</i>	29
<b>Tabla 8</b> <i>Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de gestión de recursos humanos y desempeño laboral.....</i>	30
<b>Tabla 9</b> <i>Correlación entre las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones .....</i>	32

## Índice de figuras y gráficos

<b>Figura 1</b> Nivel de gestión de recurso humano .....	70
<b>Figura 2</b> Nivel de dimensión incorporación .....	70
<b>Figura 3</b> Nivel de dimensión capacitación y desarrollo .....	71
<b>Figura 4</b> Nivel de dimensión evaluación y desempeño .....	71
<b>Figura 5</b> Nivel de dimensión incentivos .....	72
<b>Figura 6</b> Nivel de la variable desempeño laboral .....	72
<b>Figura 7</b> Nivel de la dimensión factores actitudinales .....	73
<b>Figura 8</b> Nivel de la dimensión factores operativos.....	73
<b>Figura 9</b> Relación de gestión del recurso humano y desempeño laboral .....	74
<b>Figura 10</b> Relación de gestión del recurso humano y factores actitudinales .....	74
<b>Figura 11</b> Relación de gestión del recurso humano y factores operativos .....	75
<b>Figura 12</b> Dispersión de gestión del recurso humano y desempeño laboral .....	75
<b>Figura 13</b> Dispersión de gestión del recurso humano y factores actitudinales .....	76
<b>Figura 14</b> Dispersión de gestión del recurso humano y factores operativos .....	76

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, correlacional - transversal. Asimismo, se consideró como población a 100 personas, muestra 80 y el muestreo fue no probabilístico. Utilizando como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para ambas variables. Se obtuvo como resultado que la gestión del recurso humano según la percepción de los trabajadores, el 46.3% (37) se encuentran en un nivel regular, el 35% (28) adecuado y el 18.8% (15) inadecuado, asimismo, el nivel de desempeño laboral del personal de salud, según la percepción de los jefes de cada área, el 37.5% (30) se encuentran en un nivel medio, el 32.5% (26) alto y el 30% (24) bajo. Concluyendo que, se logró evidenciar que existe relación significativa entre la Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021, debido a que se obtuvo como ( $p=0.00 < 0.05$ ) y  $Rho=0,651^{**}$  indicando "correlación positiva moderada".

**Palabras clave:** Gestión de recurso humano, desempeño laboral, reclutamiento..

## Abstract

The present investigation entitled "Human resource management and job performance in the Health personnel of the Víctor Soles García EsSalud Virú Hospital, 2021" aimed to determine the relationship between the variables. The type of research was applied, non-experimental design, quantitative approach, correlational - cross-sectional level. Likewise, I consider 100 people as the population and sample 80 and the sampling was non-probabilistic. He used the survey as a technique and the instrument the questionnaire for both variables. It was obtained as a result that the management of human resources according to the perception of the workers, 46.3% (37) are at a regular level, 35% (28) adequate and 18.8% (15) inadequate, likewise, the level of work performance of health personnel, according to the perception of the heads of each area, 37.5% (30) are at a medium level, 32.5% (26) high and 30% (24) low. Concluding that, it was possible to show that there is a significant relationship between Human Resource Management and work performance in the health personnel of the Víctor Soles García EsSalud Virú Hospital in 2021, because it was obtained as ( $p = 0.00 < 0.05$ ) and  $Rho = 0.651^{**}$  indicating "moderate positive correlation".

**Keywords:** Human resource management, job performance, recruitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo entero se evidenció el escaso recurso humano en salud, y ésta se ve afectada particularmente por los países tercermundistas como el nuestro. De hecho, son 57 países, y en su mayoría africanos, donde el personal de salud es escaso. Dentro de ellos el país sudamericano que se encuentra en este grupo es el Perú. Por otro lado, es importante resaltar que los procesos de selección del personal de salud, no se realizan garantizando las condiciones de seguridad y estabilidad del trabajador, generando bajos niveles de desempeño laboral, repercutiendo en un servicio que no es de calidad y en la imagen y prestigio institucional (Soto, 2017).

En una investigación desarrollada en España, se evidenció que hay ausencia de políticas de recursos humanos, lo cual se ve reflejado en las negligencias médicas, debido a la falta de interés de los gestores, de las jefaturas de las áreas del hospital, el exceso de organización burocrática y el cuadro insuficiente del personal, implicando carga laboral para los diferentes profesionales de salud, asimismo, los encargados de la gestión del recurso humano no realiza el reclutamiento del personal por no contar con dinero para poder cubrir las remuneraciones respectivas (Inicio et al., 2016).

Por otro lado, en Europa se manifiestan que en los últimos años el tema del recurso humano en el sector salud se ha evidenciado una carencia, especialmente de enfermeras y médicos, debido precisamente a los impactos negativos de la globalización, que del 20% se incrementó en 50% los profesionales médicos, del mismo modo, en los países bajos Dinamarca y Portugal, debido a la alta densidad de profesionales los recursos son escasos para poder remunerarlas, y también afectó el aumento del gasto sanitario en los últimos años por problemas de la Covid-19, todo ello se ve afectado en las malas relaciones interpersonales, clima organizacional, desempeño docente, desajuste entre las formaciones recibidas y las competencias requeridas evidenciando una deficiencia en la gestión de recursos humanos (Jiménez y Sánchez, 2016).

Desde el punto de vista, “la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, informa, 317 millones de personas atraviesan por diversos accidentes en sus centros de

labores en el mundo, y que 2,34 millones de profesionales fallecen por enfermedades o accidentes. Para la OIT, señala que es de gran importancia que los países de Latinoamérica y el Caribe cuenten con políticas nacionales, así como también programas de salud y seguridad en el trabajo dentro del marco normativo apropiado. Así mismo, existen importantes retos que están vinculados con la salud y seguridad, se han registrado datos que revelan que 11,1 de accidentes mortales por cada 100.00 trabajadores en la industria (OIT, 2018).

A nivel de Latinoamérica, en Colombia el 65.8% de profesionales, el 17.3% fueron auxiliares y el 18.8% técnicos, lo que evidenció un reclutamiento inadecuado, por no contar con profesionales competitivos y calificados, dificultando el adecuado servicio, debido a que no recibieron capacitación de inducción manifestando así que solo el 29% participaron de los programas de capacitación en asuntos de salud pública, y el 56.4% lo cual trae como consecuencia el bajo desempeño en sus actividades. Sin embargo, el 67.1% indicaron que se les evalúan periódicamente, y el 23% afirmó haber tenido algún reconocimiento lo que se ve reflejado la desmotivación del personal, dificultando el buen desempeño, de manera eficiente y eficaz (Molina et al., 2016). Cabe indicar que los Recursos Humanos de Salud (RHUS), en los servicios de salud, juegan un papel importante y son considerados elementos esenciales. Además de la función de apoyo, para lograr cumplir con el éxito y los objetivos dentro del sistema de salud. Sin embargo, para brindar una atención de alta calidad, la eficacia y la eficiencia son esenciales.

Asimismo, los recursos humanos impulsan la implementación de las políticas de salud, así como la organización del sistema de salud y los servicios adecuados. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), anunció que son aquellas personas que se han formado en las diferentes carreras profesionales, que trabajan con el objetivo de optimizar la salud de toda población que así lo requiera (Inga, 2019).

A nivel nacional, en el Perú, El Ministerio de Salud (MINSA) ha puesto en funcionamiento la aplicación de distintas metodologías y tácticas con el propósito de incrementar los niveles de atención en las zonas más vulnerables de la ciudad. Sin embargo, los problemas de respuesta y cobertura persisten en todos los niveles de atención. Esto se debe en parte a la falta de recursos humanos calificados. Por

ello, en nuestro país el MINSA, se ha esforzado para abordar problemas relacionados con la salud de los peruanos, considerando el recurso humano un punto clave para generar servicios de calidad. Se ha trazado metas y objetivos para el logro de cobertura universal en salud, es decir, la búsqueda de un sistema universal equitativo y solidario (García, 2015).

Por otro lado, según el “Hospital Nacional de Edgardo Rebagliati Martins (HNERM)” el 51.82% del personal percibió que la gestión del recurso humano es deficiente, el desempeño laboral se vio reflejado que el 57.3% se encuentran en un nivel medio, precisamente debido a que toman en consideración la relevancia de la función asistencial y administrativa en el logro de los objetivos organizacionales (Chávez, 2018). Del mismo modo, en una investigación del Callao, respecto al desempeño del personal de salud, el 24,5% presentaron bajo desempeño, el 63,0% consideraron a que se debe a la carga laboral, el 70,2% manifestó no recibir capacitaciones y 51% indicaron no tener un horario flexible, dificultando el buen desempeño del personal de salud lo cual trae como consecuencia el mal servicio a los usuarios (Quintana, 2020).

La presente investigación se realizó, en el Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, donde la gestión del recurso humano es deficiente debido a que los procesos de selección del personal no se realizan cumpliendo el marco normativo vigente, dificultando el desarrollo de sus actividades de manera correcta de acuerdo al perfil requerido del puesto de trabajo, sin embargo, cumplir con los procedimientos de reclutamiento, no es garantía de buen desempeño laboral. Por otro lado, existe una carencia de motivación al personal, el clima organizacional es deficiente, las relaciones interpersonales no son adecuadas entre todos los colaboradores, precisamente debido al celo profesional. No obstante, para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones el Talento Humano es lo máspreciado, por ello, se debe garantizar las condiciones para satisfacer sus necesidades y expectativas, de esta manera lograr un buen desempeño laboral del personal.

Por consiguiente, se atenderá las demandas de quienes brindan el servicio de salud, porque un colaborador valorado, reconocido y atendido, tendrá mayor compromiso e identidad con el hospital. Por todo lo mencionado, si la gestión del recurso humano continúa desmotivado e insatisfecho, el desempeño del personal

de salud se verá afectada debido precisamente por no cubrir la demanda de pacientes del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, por consiguiente, se hace necesario realizar la presente investigación.

Por lo anteriormente expuesto se formula el problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – de octubre a noviembre de 2021?

El presente estudio, se justifica considerando lo señalado por, Hernández y Mendoza (2018), quienes establecieron criterios que brindan la justificación a la investigación realizada. A continuación, se indican los aspectos que sustentan su realización:

El estudio es conveniente, porque sirvió para identificar si los procedimientos de convocatoria y clasificación garantizan un buen nivel de desempeño laboral. Por otro lado, permitió reconocer otros factores influyentes en el desempeño, como el clima laboral, de ser el caso, recomendar acciones de mejora, con el propósito de generar un entorno laboral propicio contribuyendo a un cambio estructural que garantice la calidad del servicio que brinda el hospital.

Así mismo, es relevante socialmente, porque la gestión del recurso humano es un aspecto fundamental que toda organización debe tener en cuenta para el buen desempeño laboral del empleado, de tal modo que permita brindar un servicio de calidad a los usuarios, garantizando las mejores condiciones en los servicios de salud. Por consiguiente, esta será de beneficio, en el área de recursos humanos del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, para considerar acciones correctivas con la intención de brindar un servicio de calidad a la comunidad y que estos se sientan satisfechos por el servicio recibido.

Por otro lado, tuvo implicancias prácticas, porque se brindó información valiosa al hospital, con el propósito de tomar las acciones de mejora, lo cual permitió optimizar los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal de salud, garantizando la identidad y el compromiso organizacional, aterrizando en un alto nivel de desempeño laboral, con un servicio de calidad para todos los pacientes del hospital.

En la misma intención, respecto al valor teórico, las conclusiones del presente estudio se convierten en teoría científica, de esta manera aportando a la literatura científica. Por otro lado, se propuso acciones que permitan reducir o contrarrestar las causas que generan una ineficiente gestión de los recursos humanos en el hospital, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

Presenta utilidad metodológica, porque los instrumentos utilizados para el recojo de información, sometidos a validez y confiabilidad, permitió ser un aporte a la investigación científica. En ese sentido, los hallazgos del estudio se convierten en el marco empírico de futuros trabajos de investigación con el mismo propósito, los cuales serán fuente de contrastación para la discusión de los resultados extraídos de otro contexto.

Y aporta a la gestión de servicios de salud, porque permitió operativizar la gestión de los recursos humanos en el Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, generando procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación permanente en el personal que labora en el hospital, con el propósito de certificar un alto nivel de desempeño profesional que garantice la eficacia y la eficiencia en la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios del hospital.

Así mismo, se planteó el objetivo general: determinar la relación que existe entre Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú durante octubre – noviembre del 2021. También se planteó los objetivos específicos. Tales como, a) Identificar la Gestión del Recurso Humano en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, b) Identificar la Gestión del Recurso Humano, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú c) Identificar el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, d) Identificar el desempeño laboral, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú. e) Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú. f) Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

Por otro lado, se planteó la Hipótesis:

**Hi:** Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los siguientes antecedentes de estudio que guardan relación con las variables estudiadas, en los diferentes ámbitos. En el ámbito internacional, se seleccionaron los siguientes estudios:

Reinoso (2016), desarrollada en la ciudad de Ecuador- Pillaro, en su tesis determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en enfermería en el Hospital Básico Pillaro. Se trata de un estudio de asociación cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 60 participantes. Trabajó con el instrumento del cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: 34.8% indica que se da algunas veces las dos variables en un nivel regular. Concluyendo, que, existe relación significativa entre las variables obteniendo un (Rho Spearman,  $p=0.001 > 0.05$ ).

Continuando a nivel de Latinoamérica, Fajardo et al., (2020) desarrollada en la ciudad de Ecuador, su revista describió la gestión estratégica del talento humano en el sector salud, trabajó bajo el enfoque cualitativo, muestra de 10 documentos. Concluyendo, que la gestión de recurso humano, implica el proceso inherente con la finalidad de valorar la función que cada individuo tiene, lo cual está relacionado con la selección de contratación, inducción, capacitación y evaluación del desempeño del profesional, para ello se recolectan a personas capacitadas, competitivas y calificadas para cada puesto de trabajo.

En el ámbito nacional, se seleccionaron los siguientes estudios:

Campos (2019), desarrollada en la ciudad de Perú - Lima, en su tesis “determinó la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología en Lima”. Estudio de correlación transversal, descriptivo y cuantitativo en el que la muestra estuvo formada por 53 participantes. Utilizó como instrumento el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: la gestión 56,6% “indiferente”, 28,3% “adecuado” y 15,1% “no adecuado”. En cuanto al desempeño laboral: 52,8% “moderado”, 37,7% “bajo” y 9,4% “alto”. Concluyendo la no existencia entre las variables en el Instituto Nacional de Oftalmología en Lima (Pearson,  $p=0.678 > 0.05$ ).

Por otro lado, Salazar (2019), desarrollada en la ciudad de Cajamarca - Perú, en su tesis "determinó la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital del MINSA- Cajamarca". Un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, diseño no experimental, cuya muestra fue constituida por 139 participantes. Utilizó como instrumento el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: el 35% de profesionales de enfermería poseen un nivel de desempeño laboral "Medio Bajo", 30% "Medio Alto", 18% "Alto" y 17% "Bajo". Según el nivel de Calidad de Atención; El 42% de pacientes se encontraron en "En Proceso", 37% "Aceptable" y el 21% "Por Mejorar". Se concluyó que, existe relación significativa entre las variables mencionadas líneas arriba (Pearson,  $p=0.01 < 0.05$ ).

Así mismo Torres (2019), desarrollada en la ciudad de Lima - Perú, en su tesis determinó la relación entre la Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. Lima. Trabajó con el enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, no experimental, cuya muestra fue constituida por 50 trabajadores. Aplicó como instrumento el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados: El 48% de los trabajadores cree que el nivel de gestión de recursos humanos es regular y el 68% cree que el nivel de eficiencia laboral es alto. El 44% de los trabajadores encontró el nivel adecuado en la gestión de la empresa y el 68%, regularidad en la formación gerencial; 56%, nivel normal en gestión de tasaciones y 54%, nivel insuficiente en gestión de incentivos. Concluyendo que, existe relación significativa entre las variables en mención (Rho Spearman,  $p=0.001 < 0.05$ ).

Así mismo, Valentín (2016), desarrollada en la ciudad de Lima, en su tesis determinó la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur. Trabajó con un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, cuya muestra fue constituida por 161 participantes. Utilizó como instrumento para la recolección el cuestionario. Según los siguientes resultados, el 11,8% de los empleados piensa que la gestión del talento humano está en un nivel alto, mientras que el 65,2% piensa que la gestión del talento se hace de forma regular y el 23,0% piensa que la gestión del talento está en un nivel alto, gestión del talento de bajo nivel. En cuanto a la eficiencia

laboral, mostraron que el 23,6% de los encuestados cree que el desempeño laboral tiene un alto nivel de desarrollo, y para la mayoría de los encuestados (69,6%), cree que el nivel de desarrollo es alto, desarrollo estable, y el 6,8% dijo que el nivel de desarrollo es alto, el nivel de ejecución es bajo. Concluyó que, no existe relación entre las variables (Rho Spearman,  $p=0.432 > 0.05$ ).

En el ámbito regional, se seleccionaron los siguientes estudios:

García (2017), desarrollada en la ciudad de Trujillo, en su tesis determinó “la capacitación del personal y su relación con el desempeño laboral en la calidad del servicio en el Hospital Belén de Trujillo”. Un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, cuya muestra fue constituida por 84 trabajadores. Sus instrumentos de recolección fueron dos escalas de Likert, con 20 y 15 ítems respectivamente. Según los siguientes resultados, el 55% de los empleados piensa que la formación de los empleados está en un nivel alto, el 35% piensa que la formación de los empleados está en un nivel regular y el 10% piensa que la formación de los empleados es de un nivel bajo. En cuanto a la finalización del trabajo, encontraron que el 60% de los encuestados informó que el logro laboral indica un alto grado de desarrollo, mientras que el 30% dijo que era regular y el 10% dijo que hay un alto grado de desarrollo y es corto. Se concluyó que, existe relación significativa entre las variables mencionadas (Rho Spearman,  $p=0.001 < 0.05$ ).

Así mismo, Alcántara (2016), desarrollada en la ciudad de Trujillo en su tesis, determinó la relación entre la estrategia de Gestión del personal y desempeño Laboral en un centro de salud de Trujillo. Un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, cuya muestra fue constituida por 66 trabajadores. Su instrumento de recolección fue un cuestionario. Alcanzando los siguientes resultados, el 65% de los empleados cree que la gestión de recursos humanos está en un nivel alto, el 25% regular y el 10% bajo. En cuanto al desempeño del trabajo, encontraron que el 60% de los encuestados informó que el logro laboral indica un alto grado de desarrollo, el 30% regular y el 10% alto. Concluyó evidenciar la existencia significativa de las variables (Rho Spearman,  $p=0.000 < 0.05$ ).

**Las teorías científicas**, en relación a las variables de estudio, le otorgan la consistencia fundamentada al estudio, tal es así que, en relación a la gestión de recursos humanos:

la gestión del talento humano o recurso humano considera bases teóricas como Las teorías de Mc Gregor (1957), en la que hace énfasis en la motivación y la preocupación de superación de los trabajadores con una visión optimista. La Teoría X: es lo contrario considera que las personas deben trabajar en un ambiente seguro y agradable, para así tener un buen desempeño y cumplir con los objetivos organizacionales. Otra teoría que fundamenta es la teoría de las necesidades de (citado por Maguiña, 2019) quien menciona que una persona logra su motivación a través de la satisfacción de sus necesidades, cumpliendo todo lo establecido en la pirámide de las necesidades, que al final es la autorregulación. Por otro lado, Chiavenato (2009) define a la gestión de recurso humano como aquel conjunto de políticas y prácticas necesarias que debe tener una entidad para el buen funcionamiento de sus actividades, considerando todo el procedimiento de contratación del personal.

Según Maslow (2010), la motivación de las personas depende del tipo de necesidades. Estas necesidades se disponen jerárquicamente según su capacidad para motivar la conducta. Es decir, es importante tener en consideración las necesidades con la finalidad de satisfacerlas.

Muñoz (2016), quien señaló que, son todas las acciones que involucran al proceso de gestión del talento humano, encargado del reclutamiento, evaluación, selección, inducción y capacitación del personal para garantizar un óptimo desempeño en las organizaciones. Los procesos de evaluación son considerados como oportunidades de mejora, porque brindan información valiosa para tomar decisiones de mejora en beneficio del éxito en la gestión.

Por otro lado, Riveros y Dabos (2017), sostiene que, los recursos humanos, es lo más valioso que tienen las organizaciones, porque es en base al trabajo en conjunto de los colaboradores que las organizaciones logran el éxito empresarial. Es importante señalar que, las organizaciones se preocupan por satisfacer las necesidades de sus clientes internos, es decir de quienes serán los responsables

de la marcha institucional, es por ello qué, hoy el área de recursos humanos es la más atendida en los empleadores.

Así mismo, Chiavenato (2020), señala que, los recursos humanos, son los procesos claves del sistema de gestión de la calidad, pues en este proceso se sostiene la misión, la visión y los valores organizacionales. Los recursos humanos son los que representan la filosofía de servicio de las organizaciones y en consecuencia garantizan el éxito de las organizaciones. Mientras más satisfecho estén los recursos humanos, mejores desempeños laborales se tendrá y por consecuencia mejor productividad para la organización.

Las dimensiones de los recursos humanos, según Valentín (2017), son los componentes que en conjunto garantizan la eficacia y la eficiencia del personal, es por ello qué, es muy importante garantizar la concreción de cada uno de ellos. Cada uno cumple una función importante que se complementa con los otros, funcionando como un engranaje que le brinda operatividad al proceso, así tenemos:

Incorporación, el punto de partida en la gestión de recursos humanos pasa por el proceso de reclutamiento y selección del personal, en este componente son muy requeridas las habilidades genéricas o transversales, las cuáles permiten una mejor relación y convivencia laboral entre los trabajadores. Incorporarse a una organización, implica generar un vínculo de pertenencia, el cual se logra con el compromiso y con la visión compartida en la organización.

Capacitación y Desarrollo, es otro componente importante en la gestión de los recursos humanos, prosigue a la incorporación. Este componente se encarga de brindar todas las herramientas necesarias para un óptimo desenvolvimiento del personal, pues en esta dimensión se fortalecen las competencias genéricas y específicas del personal, las cuales son muy demandadas en el mercado laboral y con el que se garantizan un buen desempeño del personal.

Evaluación de desempeño, esta dimensión se utiliza como mecanismo de mejora continua, porque brinda información valiosa al componente de capacitación y desarrollo. La evaluación de desempeño es considerada como un proceso de diagnóstico permanente, pues en este proceso se identifican necesidades para tomar acciones de mejora, lo que repercute en el desempeño de los colaboradores.

La evaluación de desempeño no es tomada como un mecanismo de sanción, por el contrario, es una acción de mejora permanente.

Incentivos, es el reconocimiento al personal que labora en la organización, el cual, permite generar la identificación y el compromiso con la organización. Este mecanismo contribuye a un clima laboral saludable, en el que el colaborador se siente parte de la organización, en donde pone a disposición sus habilidades personales y sociales para el beneficio común de la organización.

**Las teorías científicas**, en relación a la variable **desempeño laboral**, brindan información muy relevante en la consistencia literaria al presente estudio, considerando que es la fuente para el éxito de las organizaciones. Así tenemos:

La teoría de la equidad de Mc Clelland, se refiere a la relación que existe entre el individuo y su percepción del trabajador. Para (Klinder y Nalbandian Citado por Bautista, 2018) esta teoría se centra en la lealtad donde se da una mejor eficiencia en el trabajo de forma voluntaria, considerando los tres aspectos de las necesidades logro, poder y afiliación. Todo ello implica en el fortalecimiento del buen desempeño laboral de cada individuo en su puesto de trabajo.

Guevara y Martínez (2016), sostienen que, el desempeño laboral, es un procedimiento educativo relacionado con la responsabilidad y el servicio del empleado. Por otro lado, el desempeño del trabajador es un reflejo de su práctica profesional junto con su formación profesional, por lo que el trabajador carece o se enfrenta a dificultades en el proceso de formación profesional será difícil. Practicando su experiencia, y por esta razón necesitan el apoyo durante la capacitación para fortalecer sus habilidades profesionales y asumir la responsabilidad de servir a la organización.

En relación a lo anterior, Cuesta (2019), sustenta que, el desempeño en el lugar de trabajo es el cumplimiento de funciones profesionales relacionadas con la formación y ocupación de los empleados. Es decir, si estas presentan carencias o están bien consolidadas, lo mas probable que estos puntos críticos se evidencien en el desempeño. Por tanto, los empleados a través de planes estratégicos deben implementar acciones que brinden un acompañamiento y seguimiento a la labor de cada trabajador.

Aunado a lo anterior, Tantaleán et al., (2016), sostienen que, el desempeño laboral, está marcado por una serie de factores influyentes, tal es así que, las jornadas de capacitación en relación de las necesidades de los colaboradores, se constituye en un punto crítico de éxito, es decir que la implementación y actualización de los trabajadores es un factor determinante en el desempeño, así mismo, los que lideran las organizaciones deben estar atentos ante cualquier eventualidad que atente contra la práctica y el desempeño laboral. Esta labor debe formar parte de la filosofía de servicio de las organizaciones y un estándar de cumplimiento para la mejora de la calidad en las organizaciones.

En la misma línea de acción, Borja y Ramírez (2019), manifestaron que, el desempeño laboral, consiste en gestionar y acompañar buenas prácticas en los trabajadores, es por ello que, la responsabilidad social es compartida, por un lado, los empleadores, generando las condiciones y por otro lado los trabajadores garantizando el cumplimiento de esas medidas para beneplácito de las organizaciones y de quienes se benefician con el servicio. Una organización que vela por el soporte e implementación en del desempeño laboral, es una organización que tiene el éxito asegurado, porque potenció el desarrollo del talento humano y lo pondrá al servicio de la calidad en la organización.

Las dimensiones del desempeño laboral, según Salazar (2019), considera que, son los componentes que garantizan la eficiencia y un alto nivel de trabajo en el colaborador, además de complementarse cuando logra combinar cada una de las habilidades que se presentan a continuación:

Factores actitudinales, relacionados a las competencias genéricas o habilidades transversales o blandas, muy importantes en el desempeño profesional. La responsabilidad, el cumplimiento a lo encomendado es muy importante en el desempeño del colaborador, porque garantiza su desempeño y la productividad de la organización. La disciplina, está relacionada a los hábitos que permiten brindar testimonio de buenas prácticas, con lo que se garantiza la responsabilidad, la identidad y el compromiso laboral. La disciplina te permite actuar con seguridad, confianza e iniciativa en las funciones desempeñadas. El cumplimiento de tareas, esta habilidad permite el logro de las metas en la organización, en donde cada colaborador se constituye en una pieza clave en el logro de los objetivos

organizacionales. Los sistemas de gestión de la calidad, lo consideran como la eficacia para el éxito organizacional, del cual se debe garantizar sus condiciones y control permanente.

Por otro lado, los factores operativos, están relacionados a las competencias o habilidades específicas o duras. La efectividad, está asociada al logro de los resultados optimizando los recursos para una mejor eficiencia del desempeño. Lograr las metas en los plazos establecidos son una buena garantía en la productividad de la organización. Del mismo modo, la productividad, está asociada al éxito de la organización, pues a mayor productividad mayor será el desempeño de los colaboradores, garantizando con ello que haya las condiciones necesarias para lograrlo, esto se debe al compromiso de los trabajadores y este con el clima laboral propicio, en donde el respeto y la consideración es permanente.

La identificación está vinculada al reflejo de la organización, es decir que, el desempeño laboral contribuye al enriquecimiento de la organización, lo cual mejora la visión externa de quienes reciben el servicio o el producto, es por ello que, la imagen que representa la marca institucional debe estar garantizada con el desempeño y esfuerzo de todos los colaboradores. El dominio de información, está relacionada al dominio disciplinar, es decir que, los colaboradores deben apropiarse del conocimiento que les permita brindar confianza y seguridad en su desempeño, es por ello que, es muy importante consolidar las habilidades específicas y genéricas o transversales.

La epistemología de la problemática investigada, hace uso de la hermenéutica y la fenomenología en la investigación. Pérez et al., (2019), manifestaron que, la interpretación de la realidad es un método de la investigación, en vista que permite tener una visión panorámica de la realidad para poder brindar conclusiones teóricas consistentes. Todo proceso investigativo hace uso de la interpretación fenomenológica de la realidad, puesto que, se centra en aspectos objetivos y subjetivos.

En esta línea de información, toda investigación debe sentar sus bases en lo científicamente comprobado, lo cual le da la consistencia epistemológica al estudio, con una racionalidad teórica y rigor científico a la investigación, por otro lado, las

conclusiones teóricas que brinda una investigación se convierten en teoría científica que enriquece la literatura de la ciencia (Morales et al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Según su finalidad fue aplicada, ya que brinda información relevante, para que sirva de insumo para sugerir alternativas innovadoras en beneficio de una organización profesional como es el sector salud. Asimismo, Cegarra (2011) indicó que este tipo de investigación tiene como objetivo buscar y encontrar soluciones prácticas a problemas existentes.

##### Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, correlacional de corte transversal, Serrano (2020) enunciaron que, el diseño no experimental, no manipula los constructos de estudio, sin ninguna interferencia del investigador. Así mismo, el estudio se trabajó con el diseño correlacional de corte transversal, porque se orienta con el objetivo de determinar la relación existente entre las dos variables de estudio en un contexto determinado, según (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema es el siguiente:

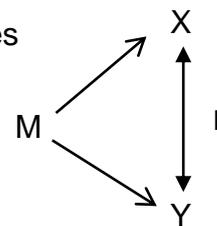
Dónde:

M: Personal de Salud del Hospital Víctor Soles  
García EsSalud Virú

X: Gestión del recurso humano

Y: Desempeño laboral

r: Relación de las variables de estudio



#### 3.2. Variables y operacionalización.

Variable Independiente: Gestión del recurso humano; se centra en sus dimensiones “incorporación, capacitación y desarrollo, evaluación y desempeño e incentivos”.

Variable Dependiente: Desempeño laboral; se centra en sus dimensiones “factores actitudinales y factores operativos”.

La matriz de operacionalización de variables se muestra en el (Anexo 2)

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

#### **Población**

Esta sección se denomina conjunto de poblaciones que mantienen un conjunto de características similares, y también se enfoca en la población del fenómeno presentado como un estudio en el que estos factores tienen características comunes importantes para el diseño de información de investigación (Hernández et al., 2017)

#### **Cuadro 1**

*Distribución personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.*

Institución	Sexo		Número del personal de salud
	Hombres	Mujeres	
Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú	48	52	100
Total	48	52	100

**Fuente:** CAP del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

La población estará constituida por todo el personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

#### **Criterio de inclusión**

- Todo el personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.
- Trabajador de salud del área administrativa y operativa (nombrados y contratados).

#### **Criterio de exclusión**

Se excluyó al personal asistencial que se retiraron por término de contrato del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

Personal de vigilancia.

Personal de limpieza.

## Muestra

La muestra se refiere a un subconjunto de la población total, de la misma forma que contiene los elementos que definen el carácter común (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que estuvo conformada por 80 trabajadores de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, y fue hallada mediante la fórmula de la población finitas, para calcular el tamaño de la muestra del personal del hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, el muestreo fue probabilístico específicamente al azar simple.

Aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * p * q}{e^2 * (P - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 100 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80$$

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población.

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (95%)

e= Error de estimación (5%)

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q= probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

## Muestreo

En la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que todos los elementos de la muestra mantienen la misma opción de ser elegidas al momento de recoger la información.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis es el personal asistencial y administrativo del hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

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

#### **Técnica**

##### **Encuesta**

En ambas variables se aplicará la técnica de la encuesta, debido a que se requiere conocer la percepción de los profesionales de la salud con respecto a las variables de estudio en el contexto de la investigación (Gallardo, 2017).

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

##### **Instrumento**

Cuestionario: La variable gestión del recurso humano, fue evaluada mediante un cuestionario como herramienta, categoría tipo de Likert, elaborada por la investigadora, instrumento que consta con 12 ítems y que responde a las dimensiones: incorporación (3 ítems), capacitación y desarrollo (3 ítems), evaluación del desempeño (3 ítems) e Incentivos (3 ítems), cuyos valores de valoración son; Nunca (1) A veces (2) y Siempre (3). Dicho cuestionario se categorizó de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems de la siguiente manera:

Inadecuada (12-20 pts.), Regular (21 - 29 pts.), y Adecuada (30 - 36 pts.).

La variable desempeño laboral, del mismo modo fue medido con un cuestionario con la graduación de clase Likert, Elaborado por: Ángeles Jaimes, Einer Nilo (2019). El Instrumento consta de 14 ítems, y que responde a las dimensiones factores actitudinales (ítems 1 - 8), factores operativos (ítems 9 - 14). Cuyos niveles de valoración son Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3) (Anexo 3).

Se categorizó de acuerdo al baremo establecido para este cuestionario de la siguiente manera: Bajo (14 - 23 pts.), Medio (24 - 33 pts.) y Alto (34 - 42 pts.). Los instrumentos elaborados, fueron sometidos al rigor científico de la validez y confiabilidad (ver Anexo 3).

## **Validez**

La Validez, para el instrumento de Gestión del recurso humano se tomó el instrumento de Torres (2020), que fue validado por 3 especialistas obteniéndose un grado de concordancia de 86.7% considerándolo pertinente para su aplicación, así mismo, para el instrumento desempeño laboral, elaborado por Ángeles Jaimes, Einer Nilo (2019), por haber sido modificadas para su aplicación fue sometido a un proceso de validación por 3 especialistas con grado de maestría (ficha técnica anexos)

## **Confiabilidad**

Confiabilidad, a través del estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, Levine et al., (2016). Los instrumentos diseñados serán administrados a los sujetos que intervienen en el estudio. La aplicación se realizó considerando las dimensiones o categorías de ambas variables focalizadas en un mismo periodo de tiempo. Teniendo en cuenta, para una misma adquisición, se aplicaron ambos instrumentos a cada empleado, con código diferente para facilitar la recolección y procesamiento estadístico y con ello se realizó el análisis e interpretación de los hallazgos, los cuales guardarán relación con la discusión y las conclusiones en el estudio (Córdova, 2014).

Para la confiabilidad del instrumento Gestión del recurso humano el autor obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.96 considerándose que el instrumento es altamente confiable. Por otro lado, para el instrumento desempeño laboral, el autor obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.848 considerándose que el instrumento es altamente confiable. Así mismo para el presente estudio se aplicó mediante la prueba piloto y Alpha de Cronbach resultó 0.885 (Confiabilidad anexo 6)

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia se entregó los documentos solicitando el permiso correspondiente para poder realizar la investigación al director del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú y a la vez al personal operativo y administrativo, posterior a ello se procedió a respetar el anonimato del personal de salud que participó. Así también, se procedió a la recolección de los datos, para ello se aplicó la encuesta de manera presencial por la

facilidad de ingreso al Hospital y también, cabe indicar que la aplicación de la encuesta se realizó de manera periódica, según el turno de trabajo del personal.

En segunda instancia, para analizar los datos se recopilaron los resultados de los cuestionarios, haciendo uso de dos programas estadísticos: el primero fue Excel, debido a que cada respuesta se trasladó al Excel, en segundo lugar, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 para copiar los resultados de Excel y pegarlos en el apartado “vista de variables” del SPSS, con el propósito de hacer uso de un análisis cuantitativo; se realizaron las frecuencias simples y medias, análisis de porcentajes correspondientes para cada variable y dimensión, del mismo modo, se realizó las tablas cruzadas considerando ambas variables y la primera variable con las dimensiones de la segunda variable, finalmente, para hallar la correlación para ambas variables se utilizó la estadística inferencial, con la utilización del coeficiente de Rho de Spearman.

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

Inicialmente se realizó la estadística descriptiva con las frecuencias simples para cada una de las variables; del mismo modo, las tablas cruzadas cada una con sus respectivas interpretaciones. Posterior a ello, se realizó la estadística inferencial, para ello se aplicó la prueba de normalidad, para determinar si los datos de la investigación guardan o no una distribución normal, y posterior a ello, se procesó los resultados considerando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, por tener una muestra superior a 50 datos; una vez procesado se analizó los resultados de la significancia y como se obtuvo que la mayoría de los valores fueron inferiores al 5%, por lo tanto, se consideró el “estadístico no paramétrico” Rho de Spearman, para determinar si las variables guardan relación entre sí.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación se orienta en las consideraciones éticas, fundamentadas en los principios que garantizan el rigor científico del estudio, así tenemos: el principio de honestidad, el cual está determinado por la veracidad de la información consignada y procesada en el estudio, así mismo

los datos responden a la realidad del contexto que se realiza la investigación (Pérez et al., 2019).

La información utilizada en este trabajo de investigación respetó la propiedad intelectual, sin maleficencia y acatando las normas de ética vigentes internacionales y nacionales.

El consentimiento informado: es un proceso de comunicación entre el investigador y los sujetos que pertenecen al estudio, conduce a un acuerdo para que la aplicación del instrumento brinde información requerida para beneficio del estudio. La Beneficencia establece que los investigadores deben tener en cuenta el bienestar del participante de la investigación como objetivo de cualquier estudio.

El principio de justicia en la investigación se vio reflejado en el trato igualitario a todos los participantes, los cuales trabajan en el Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, ya que se brindó la misma información a todos, aplicando los mismos métodos y materiales.

#### IV. RESULTADOS

Luego, se presentan y describen los resultados obtenidos durante la aplicación de la encuesta a una muestra de los sujetos seleccionados.

OE1: Identificar la Gestión del Recurso Humano en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

**Tabla 1**

*Gestión de recurso humano en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	18,8
Regular	37	46,3
Adecuado	28	35,0
Total	80	100,0

*Nota.* Data de gestión de recursos obtenidos de la encuesta.

La percepción de los trabajadores acerca de la gestión de recursos humanos en su centro de labores se encuentra en un nivel regular para el 46.3%; adecuado para el 35% inadecuado.

OE2: Identificar la Gestión del Recurso Humano, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

**Tabla 2**

*Distribución de las dimensiones de gestión de recursos humanos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.*

		Frecuencia	Porcentaje
<i>D1: Incorporación</i>	Inadecuado	12	15,0%
	Regular	33	41,3%
	Adecuado	35	43,8%
<i>D2: Capacitación y desarrollo</i>	Inadecuado	18	22,5%
	Regular	33	41,3%
	Adecuado	29	36,3%
<i>D3: Evaluación y desempeño</i>	Inadecuado	15	18,8%
	Regular	39	48,8%
	Adecuado	26	32,5%
<i>D4: Incentivos</i>	Inadecuado	20	25,0%
	Regular	33	41,3%
	Adecuado	27	33,8%

*Nota.* Data de gestión de recursos obtenidos de la encuesta.

La percepción de los trabajadores acerca de las dimensiones de la gestión de recursos humanos se observó con respecto a la incorporación del personal se encuentra en un nivel adecuado en 43.8%; regular 41.3% y 15% inadecuado. En la dimensión 2 capacitación y desarrollo es regular para 41.3%; adecuado 36.3% e inadecuado 22.5%.

En la dimensión 3 evaluación y desempeño es regular en 48.8%, adecuado en 32.5% e inadecuado en 18.8%. Finalmente, para la dimensión incentivos se obtuvo un nivel regular para 41.3%; adecuado 33.8% e inadecuado para 25%.

OE3: Identificar el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

**Tabla 3**

*Desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	30,0
Medio	30	37,5
Alto	26	32,5
Total	80	100,0

*Nota.* Data de desempeño laboral obtenidos de la encuesta.

La percepción de los jefes de cada área respecto al desempeño del personal en su centro de labores se encuentra en un nivel medio en 37.5% (30 trabajadores); alto 32.5% (26) y 30% nivel bajo (24).

OE4: Identificar el desempeño laboral, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú

**Tabla 4**

*Distribución de las dimensiones del desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú*

		Frecuencia	Porcentaje
<i>D1: Factores Actitudinales</i>	Bajo	30	37,5%
	Medio	20	25,0%
	Alto	30	37,5%
<i>D2: Factores Operativos</i>	Bajo	24	30,0%
	Medio	32	40,0%
	Alto	24	30,0%

*Nota.* Data de desempeño laboral obtenidos de la encuesta.

La percepción de los trabajadores acerca de las dimensiones del desempeño laboral se observó con respecto a los factores actitudinales se encuentra en un nivel alto en 37.5%; bajo 37.5% y 25% medio. En la dimensión 2 factores operativos para los trabajadores indicaron en 40% medio y 30% para nivel bajo y alto respectivamente.

OG: Determinar la relación que existe entre Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú durante octubre – noviembre del 2021

**Tabla 5**

*Relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú*

			Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del recurso humano	Inadecuado	Recuento	10	4	1	15
		% del total	12,5%	5,0%	1,3%	18,8%
	Regular	Recuento	11	19	7	37
		% del total	13,8%	23,8%	8,8%	46,3%
	Adecuado	Recuento	3	7	18	28
		% del total	3,8%	8,8%	22,5%	35,0%
Total		Recuento	24	30	26	80
		% del total	30,0%	37,5%	32,5%	100,0%

*Nota.* Data de ambas variables obtenidos de la encuesta.

Del total del personal con gestión del recurso humano en un nivel “inadecuado” del 18.8% (15 trabajadores), el 12.5% (10) se relacionan en un desempeño “bajo”, el 5% (4) con desempeño “medio” y solo el 1.3% (1) en desempeño “alto”.

Del mismo modo, con una gestión del recurso humano “regular”, el 13.8% (11) se relacionan en un nivel de desempeño “bajo”, el 23.8% (19) en nivel “medio” y el 8.8% (7) “alto”.

Finalmente, respecto a una adecuada gestión del recurso humano, el 3.8% (3) se encuentran en el desempeño “bajo”, el 8.8% (7) en nivel “regular” y el 22.5% (18) en “alto”.

OE5: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.

**Tabla 6**

*Relación entre gestión del recurso humano y factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú*

		D1: Factores Actitudinales				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del recurso humano	Inadecuado	Recuento	12	2	1	15
		% del total	15,0%	2,5%	1,3%	18,8%
	Regular	Recuento	14	16	7	37
		% del total	17,5%	20,0%	8,8%	46,3%
	Adecuado	Recuento	4	2	22	28
		% del total	5,0%	2,5%	27,5%	35,0%
Total		Recuento	30	20	30	80
		% del total	37,5%	25,0%	37,5%	100,0%

*Nota.* Data de ambas variables obtenidos de la encuesta.

Del total del personal con gestión del recurso humano en un nivel “inadecuado” se relacionan el 15% (12) con factores actitudinales “bajo”, el 2.5% (2) “medio” y solo el 1.3% (1) “alto”.

Así mismo, con una gestión del recurso humano “regular”, el 17.5% (14) se relacionan en factores actitudinales “bajo”, el 20% (16) en nivel “medio” y el 8.8% (7) “alto”.

Finalmente, respecto a una adecuada gestión del recurso humano, el 5% (4) se relacionan en factores actitudinales “bajo”, el 2.5% (2) en nivel “regular” y el 27.5% (22) en “alto”.

OE6: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú

**Tabla 7**

*Relación entre gestión del recurso humano y factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú*

		D2: Factores Operativos				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del recurso humano	Inadecuado	Recuento	11	3	1	15
		% del total	13,8%	3,8%	1,3%	18,8%
	Regular	Recuento	11	20	6	37
		% del total	13,8%	25,0%	7,5%	46,3%
	Adecuado	Recuento	2	9	17	28
		% del total	2,5%	11,3%	21,3%	35,0%
Total		Recuento	24	32	24	80
		% del total	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%

*Nota.* Data de ambas variables obtenidos de la encuesta.

Del total del personal con gestión del recurso humano en un nivel “inadecuado” se relacionan el 13.8% (11) con factores operativos “bajo”, el 3.8% (3) “medio” y solo el 1.3% (1) “alto”.

Así mismo, con una gestión del recurso humano “regular”, el 13.8% (11) se relacionan en factores actitudinales “bajo”, el 25% (20) en nivel “medio” y el 7.5% (6) “alto”.

Finalmente, respecto a una adecuada gestión del recurso humano, el 2.5% (2) se relacionan en factores operativos “bajo”, el 11.3% (9) en nivel “regular” y el 21.3% (17) en “alto”.

## Prueba de normalidad

Para contrastar la hipótesis general y específicos, se indicó si los datos son de distribución normal o no corresponden a la serie de gestión de recursos humanos y desempeño laboral y se analizó los datos si tenían un comportamiento paramétrico. En ese sentido, ambos datos son mayores a 50, se procedió al análisis de normalidad mediante el estadígrafo de la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Flores et al., 2019, p.5).

Hipótesis-0: Los datos se distribuyen con normalidad.

Hipótesis-a: Los datos no se distribuyen con normalidad.

### Tabla 8

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del recurso humano	,130	80	,002
D1: Incorporación	,168	80	,000
D2: Capacitación y desarrollo	,167	80	,000
D3: Evaluación y desempeño	,160	80	,000
D4: Incentivos	,159	80	,000
V2: Desempeño Laboral	,109	80	,020
D1: Factores Actitudinales	,125	80	,004
D1: Factores Operativos	,157	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Base de datos de las encuestadas realizadas a los estudiantes.

### Regla de decisión

Si  $p$  valor  $< 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

Si  $p$  valor  $\geq 0.05$  se acepta  $H_0$ .

Se evidencia que el Sig. Todos los valores son inferiores al 5%, por lo tanto, la distribución no cumple la normalidad, considerando así la prueba no paramétrica (Rho Spearman).

## **Hipótesis general**

**H1:** Existe relación entre la Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021.

**H0:** No existe relación entre la Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021.

## **Hipótesis específica (HE)**

### **HE1**

**H1:** Existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021.

**H0:** No existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021.

### **HE2**

**H1:** Existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021.

**H0:** No existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021.

**Tabla 9**

*Correlación entre las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones*

Rho de Spearman		V2. Desempeño Laboral	D1. Factores Actitudinales	D2. Factores Operativos
Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	,651**	,654**	,620**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	80	80	80

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

*Nota.* Base de datos de las encuestadas realizadas a los estudiantes.

Se pudo comprobar que, de acuerdo a la Tabla 9 se obtuvo un Sig. Bilateral de ( $p=0.00 < 0.05$ ), por ende, se rechaza la  $H_0$  y se considera la  $H_1$ , asimismo, y el  $Rho=0,651^{**}$  expresando una “correlación positiva moderada”.

Por consiguiente, “Existe relación entre la Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021, asimismo, los resultados para las Hipótesis específicas 1 y 2 indican correlaciones moderadas, con significancia inferiores a 0.05 que rechazan las  $H_0$  y confirman las del investigador.

## V. DISCUSIÓN

Al desarrollar el análisis de los resultados, se llega a evidenciar que la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud, tal como afirma el objetivo general planteado, determinado que una mayor gestión del recurso humano genera un mejor desempeño laboral. Tomando en consideración los resultados obtenidos, se encontró un valor de significancia de ( $p=0.00 < 0.05$ ) y una  $\rho=0.651^{**}$  la cual permite afirmar que a mayor desarrollo de la gestión de recursos humanos mejora el desempeño laboral de manera óptima y eficiente. Por lo tanto, se ha tomado en consideración la estructura de la variable independiente, las dimensiones, incorporación, capacitación y desempeño, e incentivos, sobre la variable dependiente, factores actitudinales y operativos.

Todo ello se debe a que realizan pocas veces capacitaciones de manera correcta, según las necesidades de cada área, utilizando los recursos necesarios. Por otro lado, la evaluación del desempeño laboral no las realiza un profesional calificado, lo que dificulta la buena gestión del recurso humano en cuanto a la selección y reclutamiento del mismo. Y las evaluaciones fueron realizadas por el jefe de cada área, sin embargo, ellos no son evaluados.

Esto se relaciona a lo determinado por Reinoso (2016), donde el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral es regular. Pero si logró encontrar una relación significativa entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro ( $\rho$  Spearman,  $p=0.001 > 0.05$ ).

En función al sustento teórico, este se relaciona con lo señalado por Rivers y Dabbous (2017) mencionaron que los recursos humanos son lo más importante que tiene una organización, porque a partir de la acción conjunta de los colaboradores, la organización tendrá éxito. El desempeño responde a la formación y vocación profesional, si esta es consolidada o tiene carencias, se ve reflejado en los puntos críticos evidenciando el nivel de desempeño.

En cuanto, al objetivo específico 1, en el análisis descriptivo, se observan que la gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular con un 46.3% de los trabajadores y el desempeño laboral se encuentran en un nivel medio de

acuerdo a la evaluación de los jefes de cada área. Esto coincide con la investigación de Cruz y González (2016), en sus resultados obtuvo que el 65.2% considera que la gestión de recursos humanos es de nivel de regular, y el 23.0% bajo.

Así mismo Torres (2019), en su investigación determinó que el 48% de trabajadores consideraron un nivel regular de la gestión del recurso humano y el 68%, un alto nivel en desempeño laboral; el 44% adecuado en gestión de incorporación, el 68% regular en capacitación; el 56% regular en evaluación y el 54% inadecuado en gestión de incentivos. Se refuerzan las definiciones de la gestión de recursos humanos, según Valentín (2017), son los componentes que garantizan la eficacia y la eficiencia del personal, por lo que la incorporación es un aspecto muy importante a tomar en consideración ya que es la base de la gestión del recurso humano porque se centra en la selección y reclutamiento del personal idóneo para el puesto de trabajo, considerando las aptitudes y capacidades. Luego el siguiente paso es la capacitación y desarrollo; donde al personal idóneo se le brinda, se le facilita las herramientas y conocimientos necesarios para el buen desempeño de sus actividades.

Se sustentan con la definición de Chiavenato (2020) quien enfatiza que el recurso humano es un proceso importante de un sistema de gestión de la calidad, pues es en este proceso donde se sustenta la misión, visión y valores de la organización. Los recursos humanos son la fuente representativa de la filosofía de servicio de la organización y, por lo tanto, aseguran su éxito. Cuanto más satisfechos estén los recursos humanos, mejor será el desempeño laboral y, por lo tanto, mayor será la productividad lograda por la organización.

Se llega evidenciar también, el objetivo específico 2, respecto a las dimensiones de la gestión del recurso humano se encuentra en un nivel inadecuado son los incentivos, ya que las remuneraciones no son considerables para el desarrollo de las actividades, asimismo los niveles de evaluación y desempeño se encuentra en un nivel regular debido precisamente a que solo realizan la evaluación del personal una vez al año, y del mismo modo, respecto a la capacitación se desarrolla de manera regular. Todo ello refleja que los procedimientos de selección, reclutamiento y evaluación del personal, son deficientes, debido precisamente a la

inadecuada gestión del recurso humano. Debido a que no cuentan con personal calificado para los puestos de trabajo de las distintas áreas.

Todo lo mencionado se refuerza con las ideas de Muñoz (2016), quien enfatizó que estos son todos procedimientos relacionados con el proceso de gestión del talento, el cual se encarga de reclutar, evaluar, seleccionar, integrar y capacitar a los empleados para asegurar una óptima eficiencia operativa dentro de la organización. Las evaluaciones se consideran oportunidades de mejora, ya que proporcionan información valiosa para tomar decisiones de mejora para el éxito de la gestión.

Por esta razón, a través de planes estratégicos, los empleadores deben tomar acciones para apoyar y monitorear el trabajo de los trabajadores. Así mismo, respecto a la gestión del recurso humano en el hospital se debe tener en consideración el trabajo en equipo, la proactividad, un clima laboral adecuado y la motivación al personal, tener buenas relaciones interpersonales, lo cual influye en el desempeño de cada trabajador.

Tiene similitud con la de Campos (2019), según el criterio de los empleados sobre la gestión de recursos humanos el 56,6% indiferente, 28,3% completa y 15,1% incompleta. En cuanto a eficiencia laboral: 52,8% media, 37,7% baja, 9,4% alta. Como resultado, no existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Instituto Nacional de Oftalmología de Lima (Pearson,  $p=0.678 > 0.05$ ).

En cuanto, al objetivo específico 3, respecto al desempeño laboral el 76.4% consideraron nivel regular, evidenciando que no existe relación significativa entre las variables mencionadas. García (2017), obtuvo que el 55% del personal de la capacitación al personal presentó un nivel alto, mientras que el 35% regular y 10% bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 60% de los trabajadores manifestaron nivel de desarrollo alto, mientras que un 30% manifestó regular y un 10% refirió un desempeño bajo. Por lo tanto, logró determinar que a mayor capacitación se lograría un buen desempeño del personal y estos serían más competitivos y eficientes en el desarrollo de las actividades.

Y posterior a ello, a la evolución de desenvolvimiento en el puesto de trabajo para tomar decisiones asertivas en bien de la entidad. Asimismo, es de vital

importancia el incentivo al personal para poder motivarlas, le permite generar la identificación y el compromiso con la organización. Este mecanismo contribuye a un clima laboral saludable, en el que el colaborador se siente parte de la organización, en donde pone a disposición sus habilidades personales y sociales para el beneficio común de la organización.

Aunado a lo anterior, Tantaleán et al., (2016), sostiene que el desempeño laboral se caracteriza por un conjunto de factores que, en la medida en que los cursos de capacitación están relacionados con las necesidades de los empleados, constituyen un punto crítico de éxito. Es decir, la creación y actualización de empleados es un determinante importante del desempeño operativo y, de manera similar, las organizaciones líderes deben estar alerta ante cualquier situación que amenace sus prácticas y desempeño en el lugar de trabajo. Este trabajo debe ser parte de la filosofía de servicio de la organización y el estándar de cumplimiento para la mejora de la calidad dentro de la organización.

Además, se logró identificar el objetivo específico 4, respecto a las dimensiones del desempeño laboral que se centra en los factores actitudinales en un nivel bajo y alto con mayor porcentaje, se debe a que alguno de los trabajadores no tiene actitud proactiva de apoyar a sus compañeros, sin embargo, realizan sus actividades de manera responsable y óptima; y los factores operativos en un nivel más elevados los de medio; bajo y alto con la misma cantidad. Se evidenció a la deficiente capacitación del personal para que puedan ser más eficientes y competitivos; no obstante, la dirección se preocupa por la calidad del servicio a los usuarios, pero muchas veces no se cuenta con personal suficiente para responder la demanda de usuarios que recurren al hospital por problemas de salud, más aún por el tema de la pandemia.

Concuera con la investigación de Salazar (2019) el 35% de las personas altamente calificadas adquieren un grado de desempeño laboral “medio bajo”, el 30% “medio alto”, el 18% “alto” y el 17% bajo. De acuerdo con las preocupaciones sobre la calidad, el 42% de los pacientes dijo que la satisfacción está “en progreso”, seguido por el 37% que dijo “satisfecho aceptado” y el 21% atención “mejorada en progreso”. Se concluyó que hay una relación importante entre el desempeño de la

Enfermería Ocupacional y la Calidad de la Atención en el Hospital MINSA - Cajamarca. (Pearson,  $p=0.01 < 0.05$ ).

Así mismo, en cuanto a resultados descriptivos, Alcántara (2016), logra desarrollar un estudio que permite evidenciar que el 65% del personal manifestaron que la gestión del personal se encuentra en un nivel alto, mientras que el 25% considera que la gestión del personal es de nivel de regular y 10% bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 60% manifestaron un nivel de desarrollo alto, mientras que un 30% regular y un 10% bajo. Es decir, con una buena gestión de recursos humanos será mayor el desempeño laboral.

En función al sustento teórico, éste se relaciona con lo señalado por Guevara y Martínez (2016), que, el desempeño laboral es un reflejo de su práctica profesional, se muestra en armonía con su formación profesional, por eso los trabajadores faltan o tienen dificultades en este proceso. La formación profesional tendrá dificultades para hacer su trabajo, por eso necesita el apoyo durante su trabajo. Capacitación para fortalecer sus competencias profesionales y su servicio a la organización. En coherencia a lo anterior, Cuesta (2019), sustenta que, el desempeño laboral es el cumplimiento de las funciones profesionales relacionadas a la formación y a la vocación de servicio del colaborador.

Se llega a evidenciar también, que la gestión de recursos humanos y las dimensiones del desempeño laboral factores actitudinales se relaciona significativamente, tal como afirma el tercer objetivo específico planteado, determinando que con una adecuada gestión del recurso humano mayor será el desempeño laboral en los factores actitudinales.

Tomando en consideración los resultados obtenidos sobre el tercer objetivo específico, se encontró un valor de significancia de ( $p=0.00 < 0.05$ ),  $\rho=0.654^{**}$ , la cual permite afirmar, a mejor gestión del recurso humano el nivel del desempeño en factores actitudinales será mejor. En cuanto a resultados descriptivos, la gestión del recurso humano inadecuada con mayor se relaciona 15% en nivel bajo, con gestión regular 20% en nivel medio, en gestión adecuada el 27.5% se encuentran en un desempeño laboral alto.

Finalmente, se llega a evidenciar también, que la gestión de recursos humanos y las dimensiones del desempeño laboral factores operativos se relaciona

significativamente, tal como afirma el cuarto objetivo específico planteado, determinando que a una adecuada gestión del recurso humano mayor será el desempeño laboral en los factores operativos.

Tomando en consideración los resultados obtenidos sobre el cuarto objetivo específico, se encontró un valor de significancia de ( $p=0.00 < 0.05$ ),  $\rho=0.620^{**}$ , la cual permite afirmar, a mejor gestión del recurso humano el nivel de desempeño en factores operativos será mejor.

En cuanto a los resultados descriptivos, una inadecuada gestión del recurso humano se relaciona en un nivel de desempeño de factores operativos bajo en 13.8%, con gestión regular el 25% se centró en el nivel medio y con una adecuada gestión de recursos humanos el 21.3% se centró en un alto nivel. Por lo tanto, se logra evidenciar que una adecuada gestión del recurso humano mejora significativamente el desempeño laboral del personal de salud, lo cual se ve implicado en la actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, creatividad, conocimiento del trabajo, calidad y cantidad.

Se relaciona con la investigación de Valentín (2016), donde el 65.2% considera que la gestión del talento humano regular y el 23.0% bajo. En cuanto al desempeño laboral el 23.6% nivel alto, el 69.6% regular y el 6.8% bajo. Sin embargo, sus resultados no coinciden con nuestra investigación, logró determinar que no existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur ( $Rho Spearman, p=0.432 > 0.05$ ).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se logró evidenciar que existe relación significativa entre la Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021, debido a que se obtuvo ( $p=0.00 < 0.05$ ) y un  $Rho=0,651^{**}$  lo que expresa una “correlación positiva moderada”.

**Segunda.** Se evidenció que la gestión del recurso humano según la percepción de los trabajadores, el 46.3% (37) se encuentran en un nivel regular, el 35% (28) adecuado y el 18.8% (15) en un nivel inadecuado.

**Tercera:** Se concluye respecto a las dimensiones de gestión de recursos humanos en el personal de salud del Hospital se encuentran en un nivel de incorporación de 43.8%, capacitación y desarrollo en 41.3% en regular, evaluación y desempeño en 48.8% regular e incentivos en 41.3% regular.

**Cuarta:** Se evidenció que el nivel de desempeño laboral del personal de salud, según la percepción de los jefes de cada área, el 37.5% (30) se encuentran en un nivel medio, el 32.5% (26) en un nivel alto y el 30% (24) en un nivel bajo.

**Quinta:** Se concluye respecto a las dimensiones del desempeño del personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, en cuanto a los factores actitudinales el 37.5% se encuentran en un nivel bajo y alto, sin embargo, en el factor operacional se centraron en un nivel medio en 40%.

**Sexta:** Se logró evidenciar que existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021, debido a que se obtuvo como ( $p=0.00 < 0.05$ ) y un  $Rho=0,654^{**}$  lo que expresa una “correlación positiva moderada”. (ver tabla 9).

**Séptima:** Se determinó que existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021, dado que se obtuvo como ( $p=0.00 < 0.05$ ) y un  $Rho=0,620^{**}$  lo que expresa una “correlación positiva moderada”. (ver tabla 9).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director o jefe de recursos humanos, diseñar un Plan de Capacitación Integral de Fortalecimiento y Desarrollo de Capacidades, con énfasis en: Ética e Integridad, trato de Calidad con Calidez, puntualidad y responsabilidad, así también el trabajo en Equipo, con el fin de mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

Se recomienda, al Gerente de Recursos Humanos realizar selección e inducción del recurso humano de acuerdo a la norma legal vigente, teniendo en consideración, si el personal cumple con el perfil deseado, que sean seleccionados y designados por méritos, con capacidades y valores, eficientes y eficaces en la gestión, del mismo modo, es clave que la gestión del recurso humano tenga en consideración la disciplina en la ejecución del gasto, con el propósito de contar con trabajadores capacitados competitivos y rentables.

Se recomienda al jefe de cada área realizar evaluación al personal para evidenciar las deficiencias y capacitarlos para mejorar sus habilidades y destrezas en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Del mismo modo, realizar talleres motivacionales para mejorar las actitudes del personal, con la finalidad de identificar las ventajas y desventajas de las malas actitudes y considerar una propuesta de mejora.

Se recomienda que se realicen intercambio de experiencias a nivel interinstitucional, con una visión de consulta ciudadana sobre validación de la atención al usuario, para brindar un servicio de calidad.

Se recomienda para las futuras investigaciones tengan en consideraron los resultados, ya que los instrumentos son confiables y fiables, lo cual contribuirá al desarrollo y fortalecimiento de capacidades del talento humano.

## REFERENCIAS

- Alcántara, R. (2016). *Estrategias de gestión del personal y su relación con el desempeño laboral en un centro de salud de Trujillo*. [Tesis de pos grado]. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Borja, O., & Ramírez, T. (2019). *Evaluación del Desempeño laboral: Gestión Pedagógica*. Madrid: Academia Española.
- Campos, P. (2019). *Gestión del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018*. [ tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en los Servicios de Salud]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10714/Ca\\_mpos\\_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10714/Ca_mpos_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (quinta ed.). McGraw-Hill.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno*. [ Tesis para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social]. Universidad del Altiplano, Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mama\\_ni\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mama_ni_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdova, M. (2014). *Estadística descriptiva e inferencial*. Lima: MOSHERA.
- Cruz, A., G., & J. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Alternativa Constructiva Del Municipio de Matagalpa, año 2015*. [ tesis para optar el grado de Licenciado en Administración]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/57333/1/6185.pdf>
- Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Madrid: MARCOMBO.
- Chávez Crispín, L. (2018) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima*, 2017. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez\\_CLA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1)
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). *Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador*. Universidad Tecnológica Ecotec (47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

- Gallardo, E. (15 de julio de 2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. Huancayo, Junín, Perú: CONTINENTAL.
- García, E. D. (2015). *Health Care Reform and human resources for health*. An. Fac. med, 76((spe)), 7-26. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002)
- García, R. (2017). *Capacitación del personal y su relación con el desempeño laboral en la calidad del servicio en el Hospital Belén de Trujillo*. [Tesis de posgrado]. Universidad Señor de Sipán, Trujillo.
- Guevara, A., & Martínez, G. (2016). *Evaluación del desempeño laboral*. Redalyc, 113-124.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC GRAW HILL.
- Inga, F. A. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342019000200021](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021)
- Inácio Soares, Mirelle, & Rodríguez Resck, Zélia Marilda, & Henriques Camelo, Silvia Helena, & de Souza Terra, Fábio (2016). *Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería*. *Enfermería Global*, 15(2),341-352 ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365844756012>
- Jiménez, Francisco, J. & Sánchez Paule Y. Principales problemas de los recursos humanos sanitarios en la Unión Europea y España. 20 (24), 97. <http://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/huvvsites/default/files/revistas/ED-97-07.pdf>
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: ALFA.
- Morales, P., Bermúdez, J., & García, J. (2018). The phenomenon of knowledge as a problem in educational research. *Sophia*, 157-182.
- Molina-Marím, Gloria, & Oquendo-Lozano, Tatiana, & Rodríguez-Garzón, Sergio, & Montoya-Gómez, Nilton, & Vesga-Gómez, Celmira, & Lagos-Campos, Nancy, & Almanza-Payares, Rita, & Chavarro-Medina, Martha, & Goenaga-Jiménez, Eloina, & Arboleda-Posada, Gladys (2016). *Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30),108-125. ISSN: 1657-7027. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54546742008>

- Muñoz, A. (2016). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la ONPE, Lima 2016*. [Tesis de pos grado]. Universidad César Vallejo, Lima.
- OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Pérez, J., Nieto, J., & Santamaría, J. (2019). The Hermeneutics and Phenomenology in Research in Human and Social Sciences. *Civilizar*, 21-30.
- Quintana Atencio, D. (2020) *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. 20 (1) 12-132 <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Reinoso, M. (2016). *Gestión por competencias del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro*. [ tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia Pública]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>
- Riveros, A., & Dabos, E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios gerenciales*, 1-28.
- Salazar, R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca*. [ tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad César Vallejo, Cajamarca. Obtenido de [file:///C:/Users/LUC%C3%8DA/OneDrive/Escritorio/PROYECTO%20UCV-MAESTRIA-Judhit/Salazar\\_SRDP%20instrumnto%20para%20DESENPE%C3%91O.pdf](file:///C:/Users/LUC%C3%8DA/OneDrive/Escritorio/PROYECTO%20UCV-MAESTRIA-Judhit/Salazar_SRDP%20instrumnto%20para%20DESENPE%C3%91O.pdf)
- Soto, A. (2012). *Recursos Humanos en Salud*. *Rev. Perú Med.Exp Salud Pública*, 173-4. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n2/a01v28n2.pdf>
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: LIMUSA.
- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). The pedagogic monitoring in the professional educational performance. *Dialnet*, 33-41.
- Torres, C. (2019). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz*. [ tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud]. Universidad San Martín de Porras, Lima. Obtenido de

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

Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. [Tesis de posgrado]. Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima.

Vezub, L., & Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: Vinté.

**ANEXO: 1**

**Matriz de consistencia**

<b>Título</b>	<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021.	<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable independiente:  Gestión del recurso humano.  Variable dependiente:  Desempeño laboral.	Incorporación Capacitación y desarrollo Evaluación del desempeño Incentivos  Factores actitudinales  Factores operativos	Tipo: básica. Enfoque cuantitativo. Nivel: Correlacional - descriptiva. Diseño no experimental. Método: hipotético deductivo. Población: 100 personal de salud del hospital Víctor Soles.
	¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – 2021?	Determinar la relación que existe entre Gestión del Recurso Humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú del 2021.	<b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – 2021. <b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – 2021.			
		<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
		a) Identificar la Gestión del Recurso Humano en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.	No hay Hipótesis			

		b) Identificar la Gestión del Recurso Humano, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú	No hay Hipótesis			Muestra: 80 personas.
		c) Identificar el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.	No hay Hipótesis			Técnica: Encuesta.
		d) Identificar el desempeño laboral, según sus dimensiones, en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.	No hay Hipótesis			Instrumento: cuestionario
		e) Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.	Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y los factores actitudinales en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – 2021.			.
		f) Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú.	Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y factores operativos en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú – 2021.			

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente	Según, Valentín (2017), sostiene que, la gestión del recurso humano son aquellos procedimientos que permiten una mejor selección, incorporación, capacitación, evaluación y reconocimiento del personal.	Se medirá el nivel de gestión del recurso humano. Estará compuesto por un total de 12 ítems que conformaron 4 dimensiones.	Incorporación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Selecciona el personal de acuerdo a la necesidad de la institución.</li> <li>· Distribuye al personal de acuerdo a sus competencias profesionales.</li> </ul>	Escala ordinal
Gestión del recurso humano			Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacita según las necesidades detectadas del personal.</li> </ul>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acompaña y monitorea la ejecución de los conocimientos adquiridos en la capacitación.</li> <li>· Utiliza los resultados del monitoreo para tomar decisiones en beneficio del personal.</li> </ul>	
			Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reconoce la labor del personal.</li> <li>· Brinda incentivos para valorar el desempeño de los empleados.</li> </ul>	

Variable dependiente	Según Salazar (2019) refiere que, en el desempeño laboral, se observa, las dimensiones de factores actitudinales, asociadas a las competencias genéricas y los factores operativos, relacionados a las competencias específicas del trabajador.	Se medirá el nivel de desempeño laboral. Estará compuesto por un total de 14 ítems, distribuidos en dos dimensiones.	Factores actitudinales	Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Creatividad	Escala ordinal
Desempeño laboral			Factores operativos	Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad	

### Anexo 3:

#### Instrumento para medir las variables

Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal

de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021

Cuestionario que mide Gestión del Recurso Humano

**Autor:** Carlos Torres Pariona (2020).

**Instrucciones:** Instrucciones: A continuación, se les presenta una serie de preguntas dirigidas a conocer aspectos relacionados con su trabajo y la Institución donde Ud., labora. Agradezco responder a estas preguntas de manera sincera, ya que los resultados obtenidos serán utilizados para identificar las condiciones actuales del ambiente de trabajo. Se garantiza la confidencialidad de los datos aquí brindados. Marque con una (X) la Opción de respuesta que considere. Siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

ÍTEMS	NIVELES DE VALORACIÓN		
	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
<b>Dimensión incorporación</b>			
1. El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.			
2. El personal que labora en el establecimiento de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.			
3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal.			
<b>Dimensión capacitación y desarrollo</b>			
4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.			
5. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando los recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio).			
6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.			
<b>Dimensión evaluación y desempeño</b>			
7. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.			

8. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de establecimiento.			
9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.			
<b>Dimensión Incentivos</b>			
10. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.			
11. Por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetario o no monetario).			
12. Por el buen desempeño del personal es promovido a algún cargo jerárquico.			

### Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento	Cuestionario que mide gestión del recurso humano
Autor	Carlos Alberto Torres Pariona
Año	2020
Objetivo del instrumento	Medir gestión del recurso humano
Usuarios	Personal de salud
Contexto	Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú
Características	Contiene 12 ítems distribuidos en cuatro dimensiones
Dimensiones	Incorporación Capacitación y desarrollo Evaluación y desempeño Incentivos
Escala de valoración	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
Baremos	Adecuada (30-36) Regular (21- 29) Inadecuada (12-20)
Forma de administración o modo de aplicación	Luego de la decisión voluntaria de los participantes, se procedió a la aplicación del instrumento en un tiempo estimado de 30 minutos aproximadamente.
Validez	A través de juicio de expertos. Conclusión final: Instrumento aplicable
Confiabilidad	A través de Alfa de Cronbach: 0,96 (Alta confiabilidad)

## Instrumento para medir el desempeño laboral

Gestión del recurso humano y Desempeño Laboral en el personal  
de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021

Cuestionario de Desempeño Laboral

**Elaborado por:** Ángeles Jaimes, Einer Nilo (2019).

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión.

Marque con una (X) la opción que Ud., considere óptima.

N°	Ítems	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
<b>Factores Actitudinales</b>				
1	El personal del hospital presenta actitud para ayudar a sus compañeros de trabajo.			
2	Se percibe compañerismo en el hospital.			
3	El personal del hospital presenta iniciativa para desarrollar sus actividades.			
4	La Dirección del hospital propicia el desarrollo de iniciativa en el personal que labora.			
5	El personal del hospital presenta responsabilidad en las actividades asignadas.			
6	La Dirección incentiva a ser responsables a todo el personal.			
7	El personal presenta ideas creativas que favorezcan a la gestión del hospital			
8	La Dirección propicia la creatividad del personal administrativo y médico.			
<b>Factores Operativos</b>				
9	El personal está capacitado para desarrollar su trabajo con profesionalismo.			
10	La Dirección del hospital incentiva al personal a desarrollar su conocimiento profesional y que beneficie a la gestión de la institución			
11	El servicio que se brinda en el hospital se considera de calidad por los usuarios.			
12	La Dirección se preocupa porque en el hospital se brinde un servicio de calidad a los usuarios.			

13	Se cuenta con una capacidad suficiente de personal para realizar una buena atención en el hospital.			
14	Hace falta aumentar la capacidad profesional para mejorar el servicio en el hospital.			

### Ficha Técnica del Instrumento

Nombre original del instrumento	Cuestionario que mide desempeño laboral
Autor	Einer Nilo Ángeles Jaimes
Año	2019
Objetivo del instrumento	Medir gestión desempeño laboral
Usuarios	Personal de salud
Contexto	Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú
Características	Contiene 14 ítems distribuidos en dos dimensiones
Dimensiones	Factores actitudinales Factores operativos
Escala de valoración	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
Baremos	Alto (34 - 42) Medio (24 - 33) Bajo (14 - 23)
Forma de administración o modo de aplicación	Luego de la decisión voluntaria de los participantes, se procedió a la aplicación del instrumento en un tiempo estimado de 30 minutos aproximadamente.
Validez	A través de juicio de expertos. Conclusión final: Instrumento aplicable
Confiabilidad	A través de Alfa de Cronbach: 0,848 (Alta confiabilidad)

## Anexo 4: Permiso de la institución



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Virú, 11 de noviembre de 2021

### NOTA N° 207-D.H.I.V.-RALL-ESSALUD-2021

**Lic. JUDITH ESCATE CALDERON**  
Licenciada en Enfermería del H I Virú  
Red Asistencial La Libertad - EsSALUD  
Trujillo.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

**REFERENCIA: CARTA N° 157-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J**

Sirva la presente para dirigirme a usted y saludarle, asimismo en atención al documento de la referencia, informar que se le autoriza la aplicación del Cuestionario que mide Gestión del Recurso humano y el desempeño laboral para el desarrollo de su tesis denominada: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL VÍCTOR SOLES GARCÍA ESSALUD VIRÚ 2021. Solicitándole que al término de la misma nos remita un informe de los resultados obtenidos.

Sin otro particular, me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
-----  
**DR. JOSÉ A. PAREDES CABEL**  
DIRECTOR  
HOSPITAL VIRÚ "VÍCTOR SOLES GARCÍA"  
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  


JRPC/svc

1812	2021	NIT	00000351
------	------	-----	----------

Folios:

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD**

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

Av. Víctor Raúl s/n  
Sector San Luis 3B-Virú  
La Libertad-Perú  
Cel 973967846



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Virú, 09 de noviembre del 2021

**OFICIO N°012-2021-GR-LL-GRSL/UE.412 SALUD VIRÚ-DE-DTH**

**SRA: JUDITH Y. ESCATE CALDERON**

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO PARA DESARROLLO DE**

**TESIS**

**REF.: SOLICITUD**

De mi especial consideración,

Mediante el presente, me dirijo a Ud. para saludarla cordialmente, a la vez, hacer de su conocimiento que, en atención a la referencia, hacer de su conocimiento que, a partir de la fecha, se le autoriza aplicar el instrumento de prueba piloto en el Hospital Provincial Virú, perteneciente a la Red de Salud Virú, teniendo en cuenta que dicha actividad no conllevará ningún gasto para la institución y no interferirá en el desempeño de las actividades propias del personal en el establecimiento. Asimismo, es imprescindible mantener la confidencialidad, garantizando que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.

Con el fin de proyectar mejoras de la Institución y dar cabida a innovaciones de estudiantes de universidades del entorno liberteño, para realizar la prueba piloto para el desarrollo de la tesis titulada "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL VICTOR SOLES GARCIA ESSALUD VIRU, 2021", se le otorga el permiso correspondiente, solicitándole que al término del desarrollo y elaboración de la prueba piloto, deberá alcanzar un ejemplar para ésta Institución, y así quedará como evidencia vuestro trabajo, por la cual solicita dicha autorización.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.

Atentamente



JEEP/Int  
cc: Archivo

**"Juntos por la Prosperidad"**

Av. Sucre N° 771 - Virú, teléfonos: Dirección - 371342 / Secretaria - Telefax: 371269

## **ANEXO 5**

### **Consentimiento informado**

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. Judith Yolanda Escate Calderón, estudiante de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre Gestión del Recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú durante octubre – noviembre del 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte.:

Br. Judith Yolanda Escate Calderón

Estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

## Anexo 6: Prueba Piloto - Confiabilidad de instrumentos

### Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del recurso humano.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	14

La fiabilidad para la variable gestión del recurso humano, de acuerdo al Alfa de Cronbach se obtuvo 0.805, indicando un instrumento adecuado para la investigación y aplicación del personal de salud.

### Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

La fiabilidad para la variable desempeño laboral del personal de salud, de acuerdo al Alfa de Cronbach se obtuvo 0.862, indicando un instrumento adecuado para la investigación y aplicación del personal de salud.

## Anexo 7: Validación de instrumentos por expertos

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº.....

Fecha: 29 / 04 / 2019

Estimado Juez experto Mg. Ricardo Alberto Aliaga Gastelumendi, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y a la vez solicitarle en su calidad de experto el asesoramiento y valoración del instrumento de medición que se empleará en el presente trabajo de Investigación titulado: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA DEL HOSPITAL PNP "LUIS N. SÁENZ" 2019".

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta le solicitamos su opinión sobre la ficha de recolección que se adjunta. Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión. Marque SI, cuando el ítem cumpla con el criterio señalado o NO cuando no cumpla con el criterio.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X		
3. El instrumento responde a la operacionalización de las variables.	X		
5. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. La secuencia presentada facilita el llenado del instrumento	X		
6. Los ítems son claros y comprensibles para la recolección.	X		
7. El número de ítems es adecuado para la recopilación.	X		
8. Los ítems incluidos en el instrumento son pertinentes.	X		
9. Se debería de incrementar el número de ítems en el instrumento.		X	
10. Se debe eliminar algunos ítems en el instrumento de recolección.		X	

SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....  
.....

  
Firma/Sello del Juez Experto  
RICARDO ALIAGA GASTELUMENDI  
Director Médico  
C. H. P. 79124

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº.....

Fecha: 14, 05, 19

Estimado Juez experto Dr./Mg./Lic. LUIS HUMANO QUINTANA, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y a la vez solicitarle en su calidad de experto (a) el asesoramiento y valoración del instrumento de medición que se empleará en el presente trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA DEL HOSPITAL PNP "LUIS N. SÁENZ" 2019".

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta le solicitamos su opinión sobre la ficha de recolección que se adjunta. Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión. Marque SI, cuando el ítem cumpla con el criterio señalado o NO cuando no cumpla con el criterio.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X		
3. El instrumento responde a la operacionalización de las variables.	X		
5. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. La secuencia presentada facilita el llenado del instrumento	X		
6. Los ítems son claros y comprensibles para la recolección.	X		
7. El número de ítems es adecuado para la recopilación.	X		
8. Los ítems incluidos en el instrumento son pertinentes.	X		
9. Se debería de incrementar el número de ítems en el instrumento.	X		
10. Se debe eliminar algunos ítems en el instrumento de recolección.		X	

SUGERENCIAS:

.....

.....

  
**Mg. LUIS HUMANO QUINTANA**  
 Coordinador Estadístico

## Validez del instrumento

Luego de solicitar la evaluación mediante la ficha de expertos a 3 *especialistas*, se calculó su grado de concordancia. Para evaluar la concordancia entre las respuestas de los expertos de cada ítem, se establecen las siguientes hipótesis:

**Ho: La proporción de los jueces que dicen "Sí" (están de acuerdo) es igual a la de los jueces que dicen "No" (están en desacuerdo).**

Es decir que entre los jueces no hay concordancia, pues la proporción es de 50% para "Sí" y 50% para "No".

**Hi: La proporción de los jueces que dicen "Sí" (están de acuerdo) es diferente del 50%.**

Es decir que si hay concordancia entre los jueces, porque la mayoría está de acuerdo o en desacuerdo respecto a un ítems.

Luego de establecer las hipótesis, donde: "1" es SI o significa de acuerdo (éxito), mientras que "0" es NO o significa en desacuerdo, se procede al cálculo, tal como se muestra a continuación

ID	JUECES			Éxitos
	1	2	3	
1	1	1	1	3
2	1	1	1	3
3	1	1	1	3
4	1	1	1	3
5	1	1	1	3
6	1	1	1	3
7	1	1	1	3
8	1	1	1	3
9	1	0	1	2
10	0	0	0	0

Total de acuerdos	26
Total en desacuerdos	4
Total de respuestas	30
Grado de concordancia	86.7%





ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VALIDA Y CONFIABLE DEL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PONTE QUIJONES ELVIS SERBON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

  
Mg. Elvis Jerson Ponte Quijones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación  
Post firma  
DNI 44199839

Variable 2: Desempeño laboral	Factores actitudinales	- Actitud cooperativa.	1. El personal del centro de salud presenta actitud para ayudar a sus compañeros de trabajo.				X		X		X		X		
			2. Se percibe compañerismo en el centro de salud.				X		X		X		X		
		- Iniciativa	3. El personal del centro de salud presenta iniciativa para desarrollar sus actividades.				X		X		X		X		
			4. La dirección del centro de salud propicia el desarrollo de iniciativa en el personal que labora.				X		X		X		X		
		- Responsabilidad	5. El personal del centro de salud presenta responsabilidad en las actividades asignadas.				X		X		X		X		
			6. La dirección incentiva a ser responsables a todo el personal.				X		Y		X		X		
		- Creatividad	7. El personal presenta ideas creativas que favorezcan a la gestión del centro de salud.				Y		X		X		X		
Factores operativos	- Conocimiento del trabajo	8. La dirección propicia la creatividad del personal administrativo y médico.				X		X		X		X			
		9. El personal está capacitado para desarrollar su trabajo con profesionalismo.				X		X		X		X			
		10. La dirección del centro de salud incentiva al personal a desarrollar su conocimiento profesional y que beneficie a la gestión de la institución.				X		Y		X		X			
	- Calidad	11. El servicio que se brinda en el centro de salud es considera de calidad por los usuarios.				X		Y		X		X			
		12. La dirección se preocupa porque en el centro de salud se brinde un servicio de calidad a los usuarios.				X		Y		X		Y			
	- Cantidad	13. Se cuenta con una capacidad suficiente de personal para realizar una buena atención en el centro de salud.				X		X		Y		X			
	14. Hace falta aumentar la capacidad profesional para mejorar el servicio en el centro de salud.				X		X		X		X				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Montes Benito Jorge Raúl  
Maestro en Gestión Pública  
CLADN 1298

1003869



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MONTAÑEZ BENITO JORGE RAÚL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Montañez Benito Jorge Raúl  
Maestro en Gestión Pública  
CLAD - 17298

Variable 2: Desempeño laboral	Factores actitudinales	- Actitud cooperativa.	1. El personal del centro de salud presenta actitud para ayudar a sus compañeros de trabajo.				X		X		X		X		
			2. Se percibe compañerismo en el centro de salud.				X		X		X		X		
		- Iniciativa	3. El personal del centro de salud presenta iniciativa para desarrollar sus actividades.				X		X		X		X		
			4. La dirección del centro de salud propicia el desarrollo de iniciativa en el personal que labora.				X		X		X		X		
		- Responsabilidad	5. El personal del centro de salud presenta responsabilidad en las actividades asignadas.				X		X		X		X		
			6. La dirección incentiva a ser responsables a todo el personal.				X		X		X		X		
		- Creatividad	7. El personal presenta ideas creativas que favorezcan a la gestión del centro de salud.				X		X		X		X		
	Factores operativos		8. La dirección propicia la creatividad del personal administrativo y médico.				X		X		X		X		
		- Conocimiento del trabajo	9. El personal está capacitado para desarrollar su trabajo con profesionalismo.				X		X		X		X		
			10. La dirección del centro de salud incentiva al personal a desarrollar su conocimiento profesional y que beneficie a la gestión de la institución.				X		X		X		X		
		- Calidad	11. El servicio que se brinda en el centro de salud es considera de calidad por los usuarios.				X		X		X		X		
			12. La dirección se preocupa porque en el centro de salud se brinde un servicio de calidad a los usuarios.				X		X		X		X		
		- Cantidad	13. Se cuenta con una capacidad suficiente de personal para realizar una buena atención en el centro de salud.				X		X		X		X		
14. Hace falta aumentar la capacidad profesional para mejorar el servicio en el centro de salud.					X		X		X		X				

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

  
 Post firma  
 DNI 43519743



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL.

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL  
ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ROQUE PENA EDGAR MARTIN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA

  
Post firma  
DNI 45519743

### Calificación experto N° 1

Ítem	Mg. Ponte Quinones Luis Jerson							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	x		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
<b>Total</b>	15	0	15	0	15	0	15	

$$c = \frac{15 + 15 + 15 + 15}{(15 + 15 + 15 + 15) + 0}$$

$$= 60/60 = 1,0$$

## Calificación experto N° 2

<b>Ítem</b>	<b>Mg. Montanez Benito Jorge Raul</b>							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>1</b>	X		X		X		X	
<b>2</b>	X		X		X		X	
<b>3</b>	X		X		X		X	
<b>4</b>	x		X		X		X	
<b>5</b>	X		X		X		X	
<b>6</b>	X		X		X		X	
<b>7</b>	X		X		X		X	
<b>8</b>	X		X		X		X	
<b>9</b>	X		X		X		X	
<b>10</b>	X		X		X		X	
<b>11</b>	X		X		X		X	
<b>12</b>	X		X		X		X	
<b>13</b>	X		X		X		X	
<b>14</b>	X		X		X		X	
<b>15</b>	X		X		X		X	
<b>Total</b>	15	0	15	0	15	0	15	

$$c = \frac{15 + 15 + 15 + 15}{(15 + 15 + 15 + 15) + 0}$$

$$= 60/60 = 1,0$$

### Calificación experto N° 3

Ítem	MBA. Roque Peña Edgar Martin							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	x		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
<b>Total</b>	15	0	15	0	15	0	15	

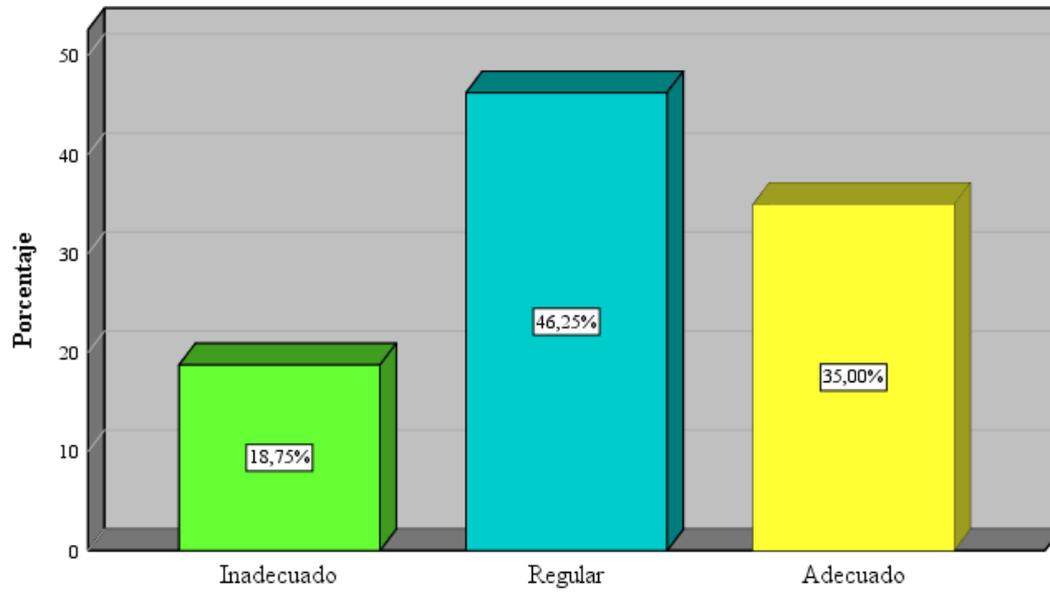
$$c = \frac{15 + 15 + 15 + 15}{(15 + 15 + 15 + 15) + 0}$$

$$= 60/60 = 1,0$$

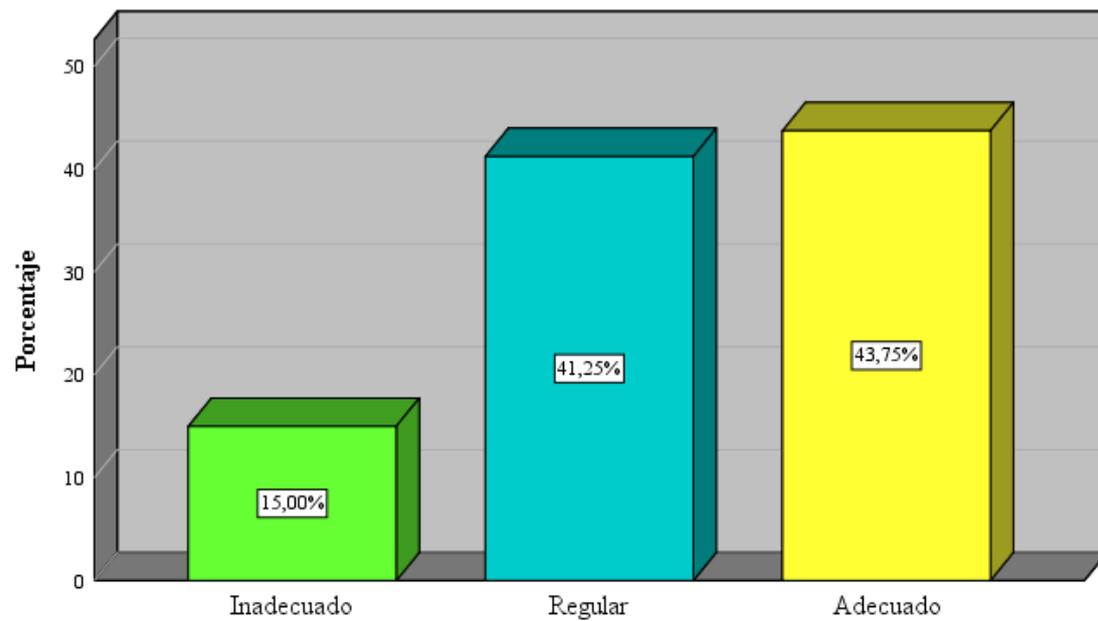
## Anexo 8

### Figuras de variables y dimensiones

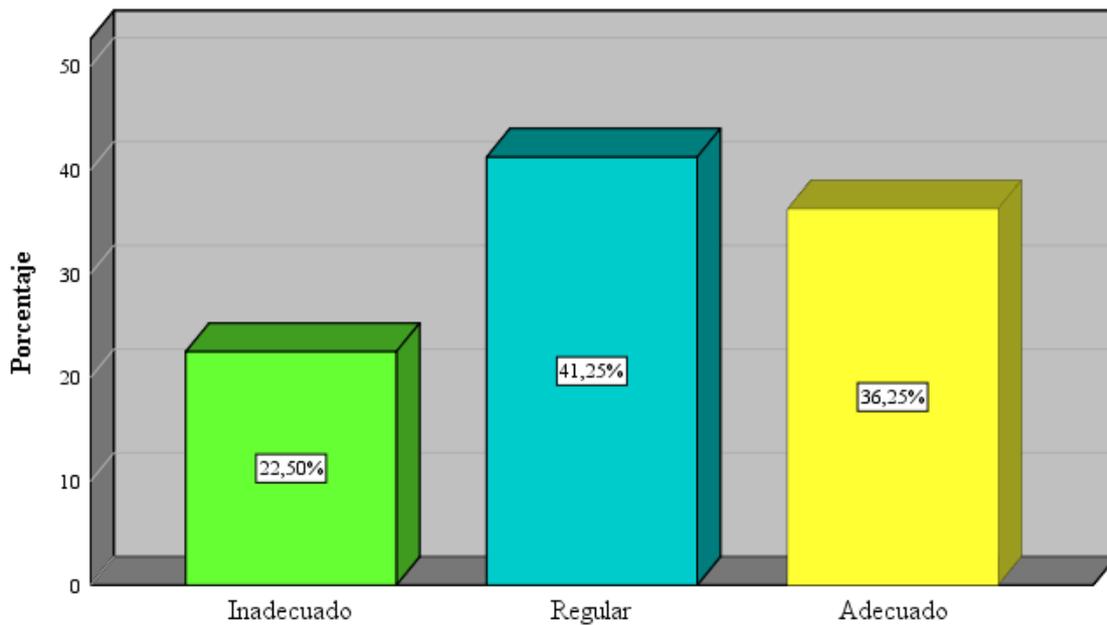
**Figura 1** Nivel de gestión de recurso humano



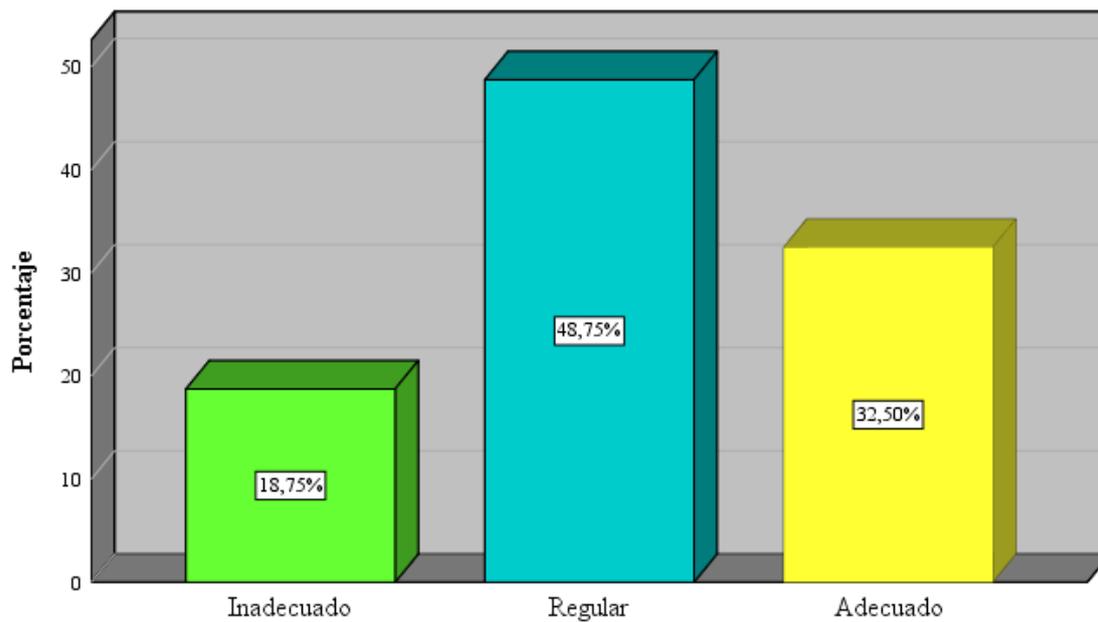
**Figura 2** Nivel de dimension incorporacion



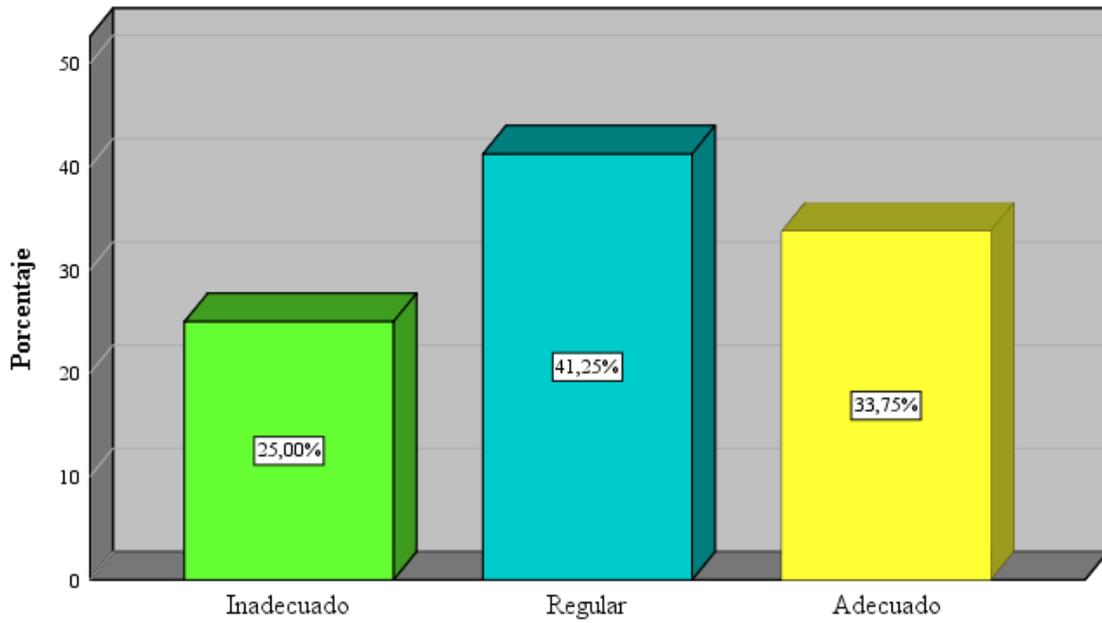
**Figura 3** Nivel de dimension capacitación y desarrollo



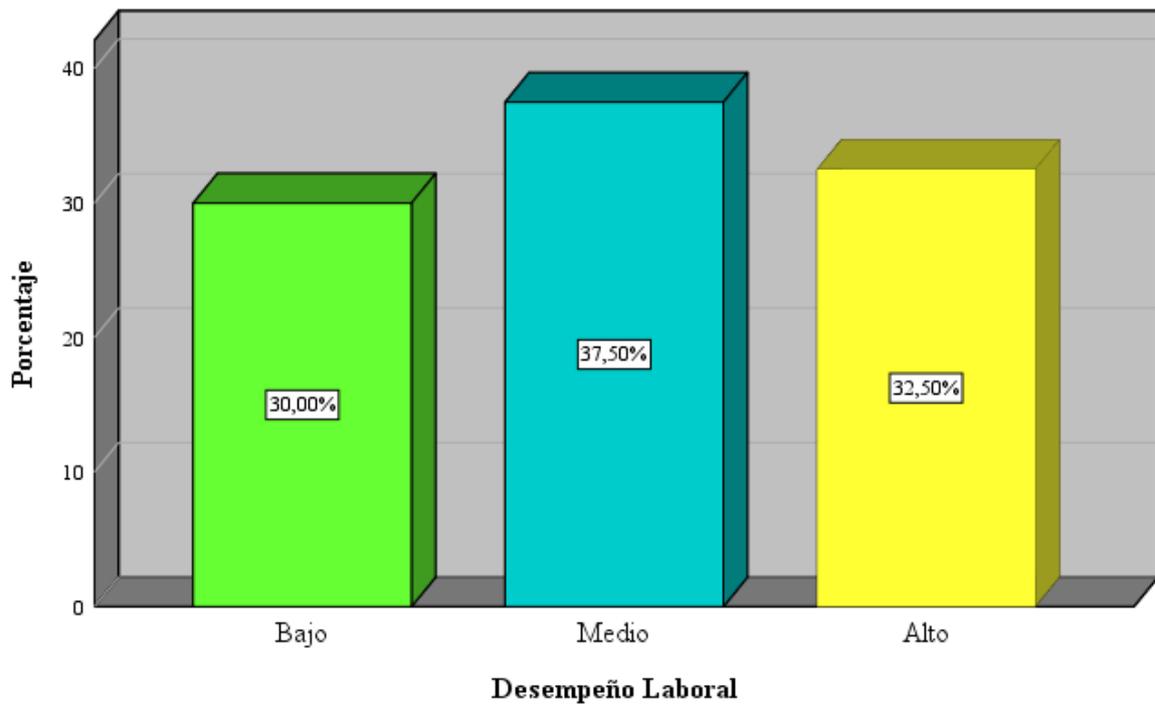
**Figura 4** Nivel de dimension evaluacion y desempeño



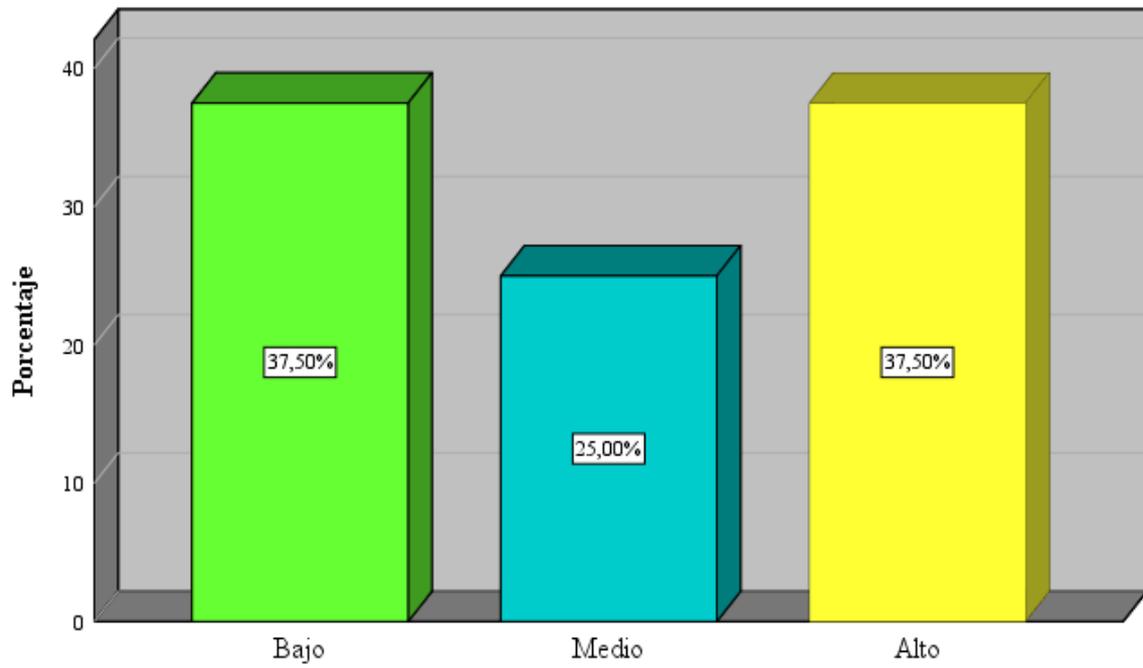
**Figura 5** Nivel de dimensión incentivos



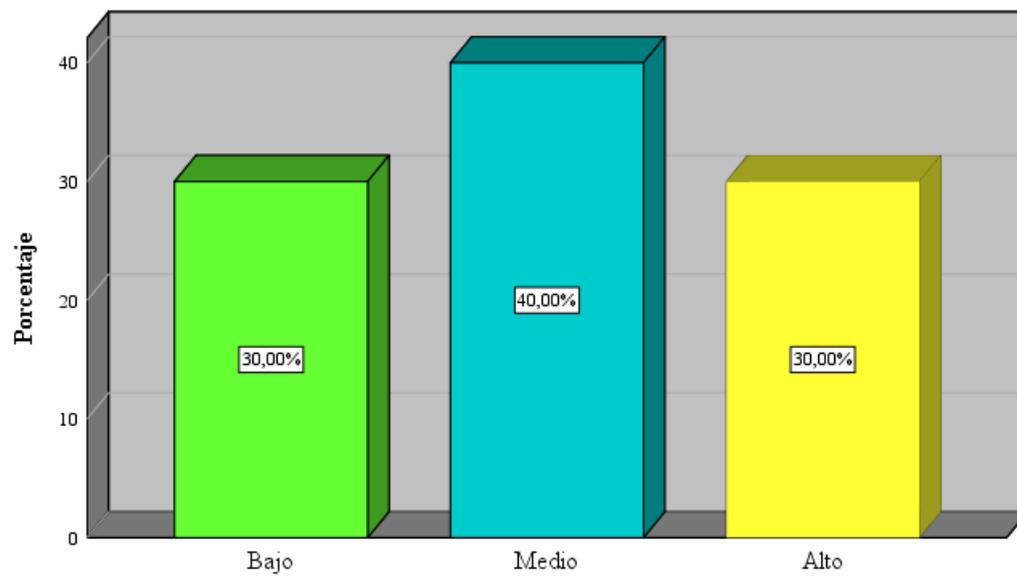
**Figura 6** Nivel de la variable desempeño laboral



**Figura 7** Nivel de la dimensión factores actitudinales

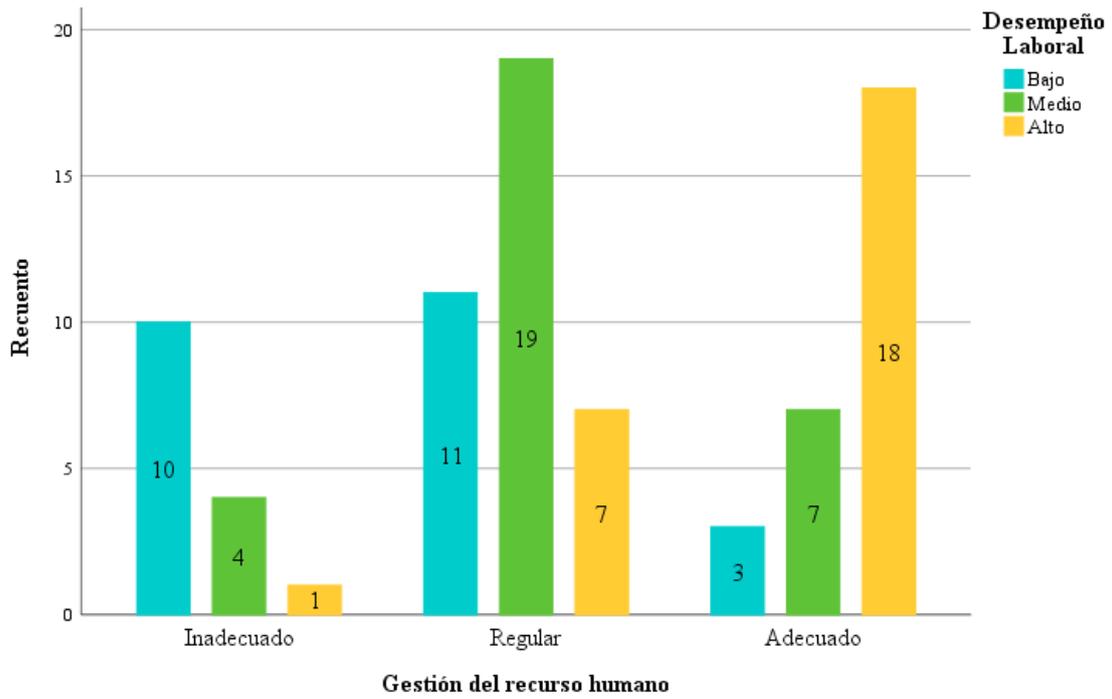


**Figura 8** Nivel de la dimensión factores operativos

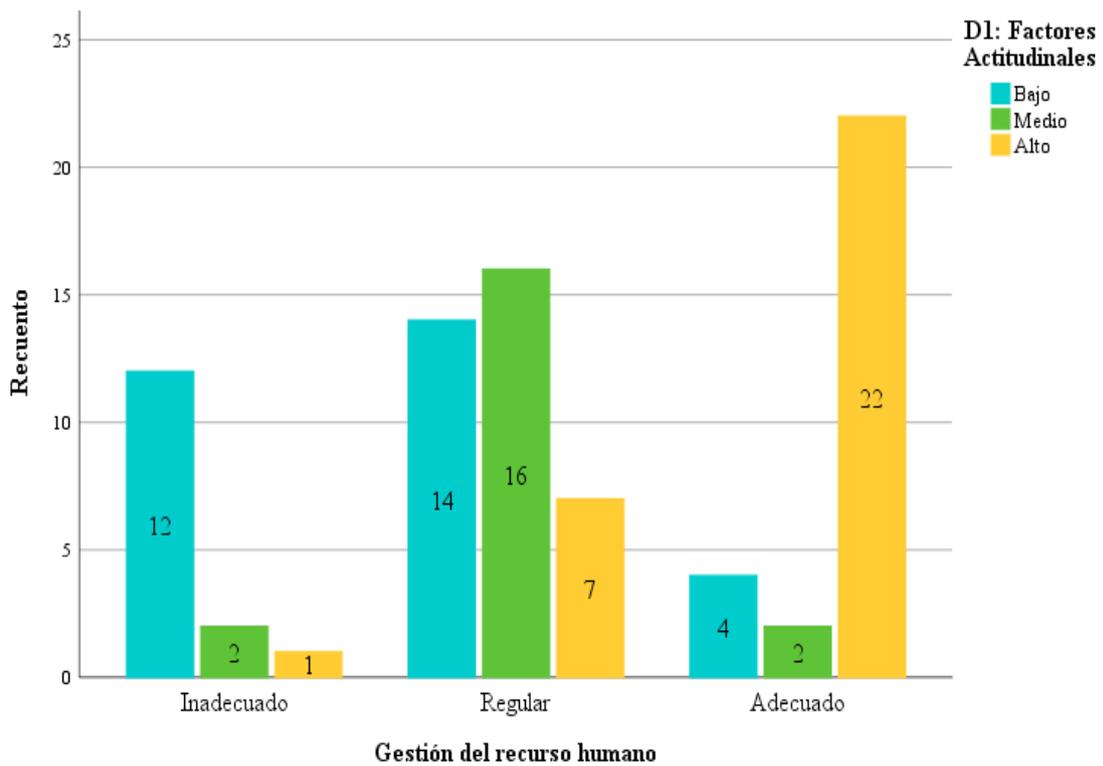


**D2: Factores Operativos**

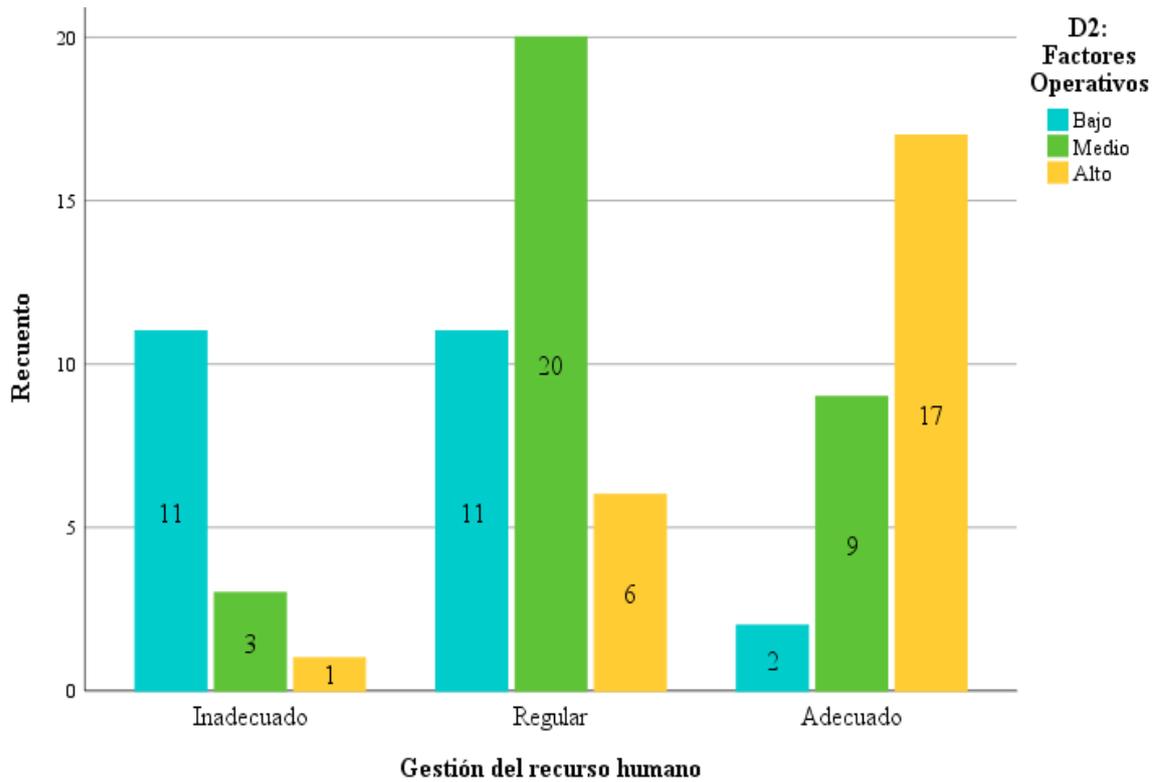
**Figura 9** *Relación de gestión del recurso humano y desempeño laboral*



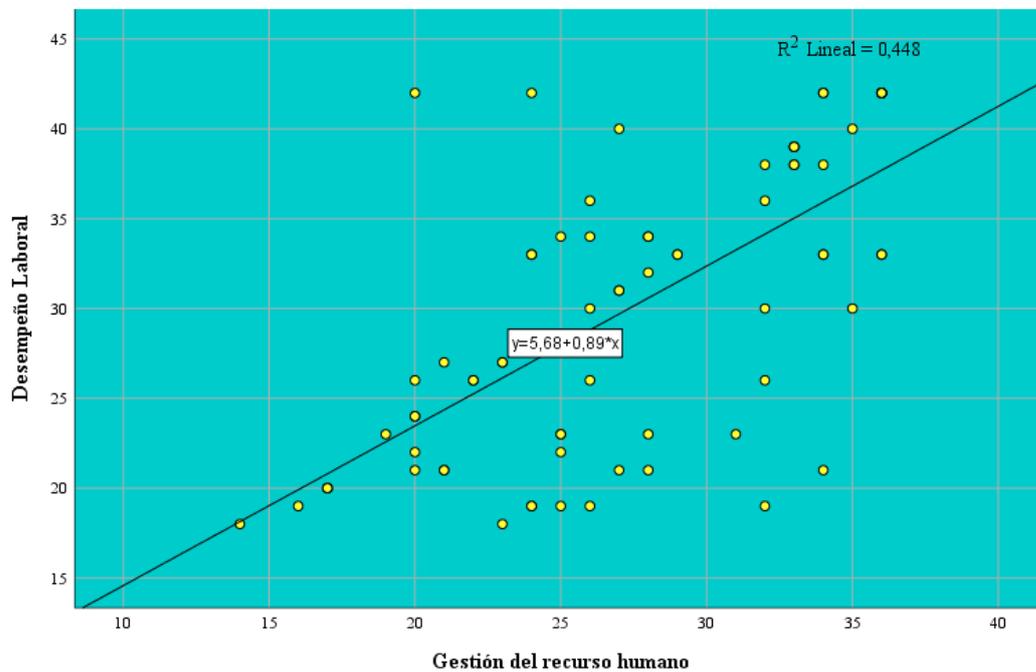
**Figura 10** *Relación de gestión del recurso humano y factores actitudinales*



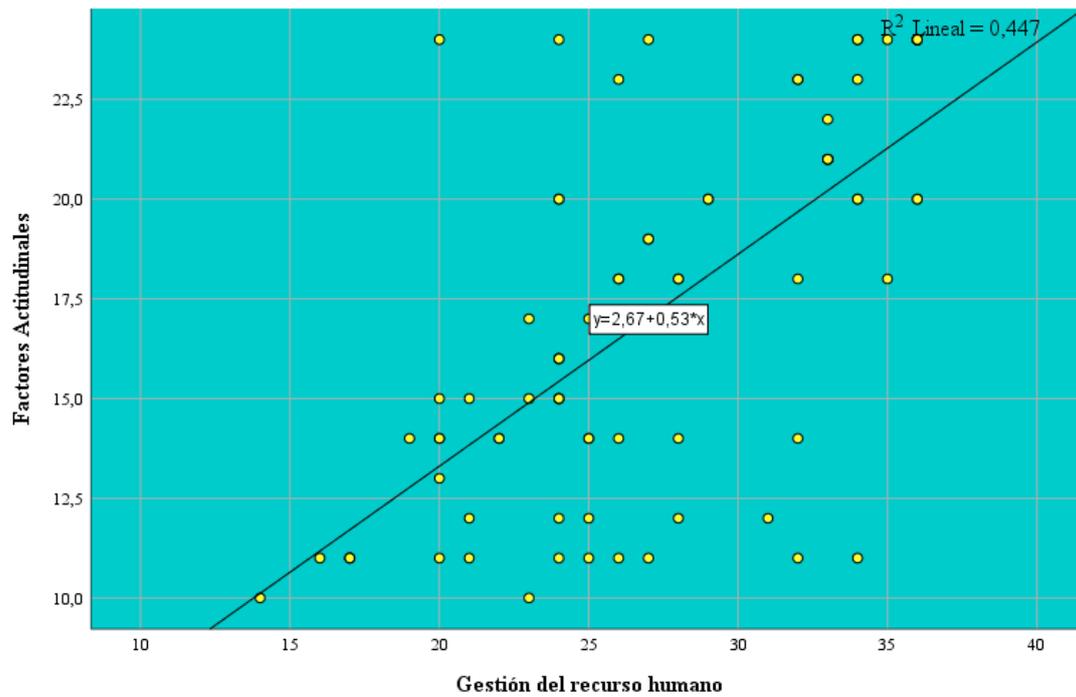
**Figura 11** *Relación de gestión del recurso humano y factores operativos*



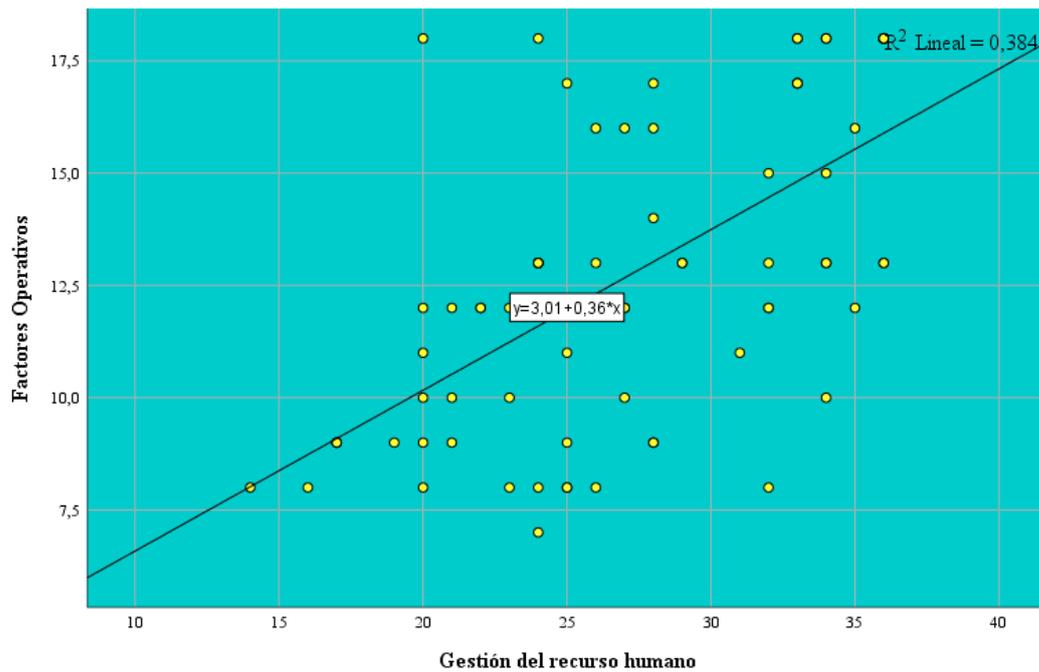
**Figura 12** *Dispersión de gestión del recurso humano y desempeño laboral*



**Figura 13** *Dispersión de gestión del recurso humano y factores actitudinales*



**Figura 14** *Dispersión de gestión del recurso humano y factores operativos*



**Anexo 9. Base de datos prueba piloto**

VARIABLE: DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO													VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL													
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it1	it2	it3	it3	it5	it6	it7	it8	it9	it11	it11	it12	it13	it13
1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
6	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
8	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
12	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1

## Anexo 10

### Fotos

Evidencias de la aplicación del cuestionario al personal de salud del hospital:



### PERSONAL ADMINISTRATIVO



## PERSONAL ASISTENCIAL





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal

de Salud del Hospital Víctor Soles García EsSalud Virú, 2021", cuyo autor es ESCATE CALDERON JUDITH YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE <b>DNI:</b> 19100573 <b>ORCID:</b> 00000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 20- 01-2022 10:38:04

Código documento Trilce: TRI - 0267520