



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y desempeño
laboral en el personal administrativo de una dirección
de salud, Pasco, 2023

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

AUTOR:

Condor Melgarejo, Edgar Rodolfo (orcid.org/0000-0001-6836-5805)

ASESORES:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Dra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo de la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo
desinteresado.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023", cuyo autor es CONDOR MELGAREJO EDGAR RODOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 03-08- 2023 08:17:52

Código documento Trilce: TRI - 0579784





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CONDOR MELGAREJO EDGAR RODOLFO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CONDOR MELGAREJO EDGAR RODOLFO DNI: 04072040 ORCID: 0000-0001-6836-5805	Firmado electrónicamente por: ECONDORME el 07- 09-2023 21:02:47

Código documento Trilce: INV - 1295147

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población (tabla), tipo de muestra, muestra (tabla) y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimiento	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	62
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	73
ANEXO	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad de gestión de recursos humanos	26
Tabla 2	Fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	27
Tabla 3	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	29
Tabla 4	Frecuencia de la Dimensión 1. Selección e incorporación	30
Tabla 5	Dimensión 2. Interacción laboral	31
Tabla 6	Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades	33
Tabla 7	Dimensión 4. Metas individuales	35
Tabla 8	Variable 2: Desempeño Laboral	37
Tabla 9	Dimensión 1. Rendimiento en el trabajo	39
Tabla 10	Dimensión 2. Rendimiento en el contexto	41
Tabla 11	Dimensión 3. Satisfacción del trabajador	43
Tabla 12	Dimensión 4. Rendimiento organizacional	45
Tabla 13	Tabla cruzada Variable 1: Gestión de Recursos Humanos *Variable 2: Desempeño Laboral	48
Tabla 14	Tabla cruzada Dimensión 1. Selección e incorporación *Variable 2: Desempeño Laboral	49
Tabla 15	Tabla cruzada Dimensión 2. Interacción laboral *Variable 2: Desempeño Laboral	50
Tabla 16	Tabla cruzada Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades *Variable 2: Desempeño Laboral	51
Tabla 17	Tabla cruzada Dimensión 4. Metas individuales *Variable 2: Desempeño Laboral	53
Tabla 18	Prueba de normalidad	54
Tabla 19	Correlación de la hipótesis general	55
Tabla 20	Correlación de la hipótesis específica 1	56
Tabla 21	Correlación de la hipótesis específica 2	57
Tabla 22	Correlación de la hipótesis específica 3	58
Tabla 23	Correlación de la hipótesis específica 4	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	El esquema es un método hipotético deductivo	23
Figura 2	Niveles de Gestión de Recursos Humanos	29
Figura 3	Niveles de Selección e incorporación	30
Figura 4	Niveles de Interacción laboral	32
Figura 5	Niveles de Fortalecimiento de capacidades	34
Figura 6	Niveles de Metas individuales	36
Figura 7	Niveles de Desempeño Laboral	37
Figura 8	Niveles de . Rendimiento en el trabajo	39
Figura 9	Niveles de . Rendimiento en el contexto	42
Figura 10	Niveles de Satisfacción del trabajador	44
Figura 11	Niveles de Rendimiento organizacional	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional. La muestra consistió en 45 trabajadores . La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario validado por el juicio de expertos. Además, se sometió a prueba de confiabilidad mediante el índice de alfa de Cronbach. Los resultados indican el 15,6% representa el porcentaje de personas que consideran la gestión de recursos humanos como "Bajo", y el 71,1% representa el porcentaje de personas que consideran la gestión de recursos humanos como "Bajo" o "Medio". Asimismo, el 11,1% de los participantes calificó la "Selección e incorporación" como "Bajo", el 64,4% como "Medio" y el 24,4% como "Alto". Se concluyó que relación que existe entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 20233 (sig.=0.000; rho=-0.763).

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, rendimiento en el trabajo

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between Human Resources Management and work performance in the administrative staff of a health department, Pasco, 2023. For this, a descriptive correlational study was carried out. The sample consisted of 45 workers. The data collection technique used was the survey and a questionnaire validated by expert judgment was obtained. In addition, it was subjected to a reliability test using Cronbach's alpha index. The results indicate that 15.6% represents the percentage of people who consider human resource management as "Low", and 71.1% represents the percentage of people who consider human resource management as "Low" or "Medium". Likewise, 11.1% of the participants rated "Selection and incorporation" as "Low", 64.4% as "Medium" and 24.4% as "High". It was concluded that there is a relationship between Human Resources Management and job performance in the administrative staff of a health department, Pasco, 20233 (sig.=0.000; rho=-0.763).

Keywords: Human Resources Management, Job Performance, Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial , según la OIT en España la gestión de recursos humanos posee relevancia en los entes, ya que es la representante de gestionar el personal y los recursos de la organización para conseguir los objetivos y fines de la empresa. Pero, la gestión de recursos humanos presenta algunos problemas que pueden afectar el desempeño laboral de los empleados. Algunos de los problemas más comunes en la gestión de recursos humanos incluyen(Brian y Weintraub, 2020):

Dificultades en la planificación y gestión de recursos humanos, esto puede afectar seriamente el desempeño laboral (*DL*)de la empresa, ya que una mala planificación puede dar lugar a una falta de personal o el trato de personal no calificado. La planificación y gestión de los recursos humanos (*GRH*) es una disciplina esencial en el ámbito empresarial, que permite dotar a la empresa con el personal idóneo en el momento y lugar adecuados para cumplir los objetivos corporativos. Sin embargo, la planificación y *GRH* puede presentar algunas dificultades que conmueven formalmente el desempeño laboral de la empresa. En este sentido, una mala planificación puede dar lugar a una falta de personal o a la contratación de particular no calificado que no esté acorde con las necesidades de la organización. La falta de personal puede generar una sobrecarga de trabajo para los empleados existentes y llevar a una disminución de los niveles de productividad. Para evitar esta situación, es necesario una adecuada planificación y *GRH*, que permita conocer las urgencias de personal de la sociedad y desarrollar las estrategias adecuadas para cubrir esas necesidades (Tanjung, 2020).

Asimismo, la contratación de personal no calificado puede conmovier negativamente la calidad de la labor y la eficiencia del ente. En este sentido, se deben implementar medidas para garantizar la calidad del personal contratado, como la realización de pruebas, entrevistas y verificación de referencias. Además, la formación y el desarrollo de habilidades son factores clave para el éxito profesional, por lo que es menester establecer planes de formación para actualización y capacitación de los empleados existentes. Otro desafío que inquieta la planificación y *GRH* es la valoración del desempeño de los

empleados. Una mala evaluación puede culminar en una recompensa inadecuada, falta de motivación y una disminución del rendimiento laboral. Es importante establecer criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño, por ejemplo a través del establecimiento de metas y objetivos específicos y la realización de revisiones periódicas (Ngoc et al., 2021).

Por otro lado en Italia, referente a la problemáticas en relación al desempeño laboral es el bajo rendimiento. Este puede tener diferentes causas, que van desde la falta de habilidades específicas hasta la rotación de personal. En algunos casos, los empleados tienen habilidades insuficientes para desarrollar su trabajo de manera eficiente, lo que puede deberse a una selección inadecuada durante el proceso de contratación. También puede deberse a la falta de motivación, que se refleja en un menor esfuerzo o dedicación a las tareas, a la falta de incentivos y a la falta de reconocimiento (Battaglio et al, 2021)

A nivel regional, en Brasil existen problemas de *GRH* como es el problemas en la selección y contratación de personal: Contratar a la persona equivocada puede tener un impacto negativo en la eficacia y empuje de la organización. La selección y contratación de personal debe estar orientada a satisfacer las necesidades de la empresa y a contratar al personal adecuado para cada posición. Contratar al individuo equivocado es un problema común en la elección y contratación de personal que puede tener un impacto negativo en la eficiencia y empuje de la organización. La selección y contratación de personal adecuado es crucial para el éxito de una empresa, ya que el particular es el activo más significativo de una organización (Frias, 2021).

La selección y contratación de personal debe estar orientada a satisfacer las necesidades de la empresa, lo que implica identificar las habilidades, conocimientos y experiencia que se requieren para cada puesto vacante. Para ello, se pueden establecer procesos rigurosos de selección, comenzando por la publicación clara de los requisitos de la posición, el análisis de los currículums y solicitud de referencias, la realización de entrevistas y pruebas técnicas. También es importante considerar la personalidad y la cultura organizacional al momento de la selección (Gaibor, 2021).

Por otro la problemática más común en el desempeño laboral es el estrés. Muchos trabajos requieren lidiar con plazos ajustados, situaciones de alta presión y largas horas de labor, lo que puede llevar a estrés elevado. A largo plazo, esto puede resultar en problemas de salud física y cerebral para los empleados, lo que a su vez se traduce en un menor desempeño laboral (González, 2022).

En el Perú, también se ven problemas de gestión de recursos humanos como es la capacitación de personal: La falta de capacitación o la capacitación insuficiente del personal puede tener graves consecuencias en el *DL* y la productividad de los empleados. Cuando los empleados no tienen el conocimiento o las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva, se pueden cometer errores, se pueden generar costosos retrabajos, y se puede reducir la calidad y la cantidad de producción. Además, la falta de capacitación puede provocar desmotivación y frustración en el personal, lo que a su vez afecta su percepción del trabajo y su compromiso con la organización. Los empleados que no están satisfechos con su nivel de capacitación pueden sentirse inseguros en su trabajo y pueden tener dificultades para establecer relaciones positivas con sus colegas y superiores (Marcillo, 2020).

Otro de los problemas de *GRH* es la motivación y retención de empleados, Cuando los empleados no se sienten valorados o no reciben remuneraciones justas, pueden surgir problemas de motivación y retención que pueden perjudicar la organización. Es importante que la empresa tenga una estrategia efectiva para motivar y contener a los empleados, de manera que se sientan comprometidos y responsables con la organización. La falta de motivación puede tener un impacto significativo en la productividad y la calidad del trabajo. Los empleados que no están motivados pueden tener un menor compromiso con la organización y pueden no realizar su trabajo de manera efectiva o pueden cometer más errores. Además, también pueden tener una actitud negativa hacia la organización y sus compañeros de trabajo, lo que puede influir en el ambiente laboral y la colaboración entre miembros del equipo (Grados, 2020).

Asimismo otro de los problemas de *GRH* son problemas de comunicación y liderazgo: La falta de un buen liderazgo y comunicación puede tener un impacto significativo en la cultura de la organización y el compromiso de los empleados . Si los líderes no son claros en sus expectativas y no se comunican efectivamente con los empleados, puede resultar en confusiones y falta de motivación. Además, si los líderes no ofrecen un buen ejemplo y no establecen un ambiente de confianza y respeto, pueden desmotivar a los empleados y generar un ambiente laboral tóxico. Un buen liderazgo puede optimar la eficiencia y la productividad de una organización, ya que los empleados suelen ser más motivados y comprometidos. También puede fomentar un ambiente de trabajo saludable y positivo, en el que los empleados se sientan valorados y respetados. Por otro lado, una mala comunicación y liderazgo pueden generar un alto índice de rotación de personal y desmotivación, lo que puede tener consecuencias negativas para la organización (Condori, 2023).

Por otro lado referente a la problemática de desempeño laboral se ven los conflictos interpersonales son una problemática recurrente en el ambiente laboral. La falta de comunicación efectiva, la incompatibilidad de personalidades o de estilos de trabajo y las diferencias culturales pueden provocar tensiones entre los miembros del equipo, lo que podría afectar negativamente el desempeño y la colaboración. Asimismo, la falta de capacitación o formación también es una problemática subyacente en el desempeño laboral. Los empleados necesitan capacitación adecuada para adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de forma eficiente (Machado, 2021).

A nivel local, en una dirección de salud de Pasco, se identifican diversos problemas relacionados con la *GRH* y *DL*. En términos de la gestión de personal, se destacan la falta de comunicación efectiva dentro del equipo, la escasez de recursos adecuados para los empleados, así como problemas en la programación y rotación de turnos. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, se evidencia la carencia de capacitación adecuada para los empleados, una cultura laboral poco saludable, falta de motivación y problemas de

sobrecarga de trabajo. Estos desafíos deben ser abordados con prontitud y eficacia para mejorar la eficiencia y el bienestar de los colaboradores en dicha institución.

Por lo tanto con lo mencionado líneas arriba, se planteó el problema general ¿qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?, los problemas específicos fijados son: a) ¿qué relación existe entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?; b) ¿qué relación existe entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?; c) ¿qué relación existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023? y d) ¿qué relación existe entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?.

La justificación práctica de esta tesis se sustenta en la utilización de fuentes confiables y autorizadas, como artículos científicos, revistas especializadas y libros electrónicos para la recopilación de teorías y conceptos. Esto proporciona una sólida base teórica para la aplicación práctica de dichos conceptos, lo que da credibilidad y solidez a la investigación. Es de vital importancia para una dirección de salud contar con una adecuada *GRH* para garantizar la calidad del servicio ofrecido, y el personal administrativo juega un papel esencial en la organización, coordinación y comunicación entre departamentos. La valoración efectiva del *DL* es crucial para identificar fortalezas y debilidades de este personal, mejorando el rendimiento y la productividad. En este trabajo se analizará el impacto de una buena gestión de recursos humanos en el personal administrativo, aportando soluciones a los problemas que puedan surgir.

La justificación práctica de esta tesis se basa en la importancia de contar con una buena *GRH* en una dirección de salud, para garantizar la calidad de los servicios ofrecidos. El personal administrativo desempeña un papel clave en la coordinación, organización y comunicación de los diferentes departamentos, por

lo que resulta fundamental evaluar su desempeño laboral de manera efectiva y enfocada en el mejoramiento continuo de su rendimiento y productividad. Para abordar estas necesidades, se han recopilado teorías y conceptos de fuentes confiables como artículos científicos, revistas especializadas y libros electrónicos. La aplicación de dichas teorías y conceptos contribuirá al logro de los fines de esta investigación.

La justificación metodológica se basa en la creación o adaptación de un cuestionario para las variables de *GRH* y *DL*. Además de su importancia en términos de adaptación y validación de los cuestionarios, su uso puede contribuir al avance de la ciencia en futuras investigaciones. Los cuestionarios se consideran como herramientas valiosas para obtener datos confiables y válidos, lo que resulta útil en la validación de nuevas teorías y conceptos asociados con la *GRH* y el *DL* en estudios similares.

El objetivo general es: la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación que existe entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023; b) Determinar es la relación que existe entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.. c) Determinar es la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.d) Determinar es la relación que existe entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

La hipótesis general es: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Las hipótesis específicas son: a) Existen relación entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023; b) Existe relación entre interacción laboral con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. c) Existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y el

desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 d) Existe relación entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes **Internacionales**, se encontró a Maigua (2023), en su tesis la *GRH* y el *DL* de los obreros del Camal Municipal de Riobamba. La gestión del talento humano implica estrategias para contratación, capacitación, motivación y desarrollo de empleados, lo que afecta su desempeño y es esencial en todas las organizaciones. Por tanto, se realizó una investigación del Camal Municipal de Riobamba para examinar la relación entre la *GRH* y el desempeño. Se aplicó una encuesta y se analizaron los resultados con SPSS V.27, determinando que la *GRH* influye en el *DL*, con mejoras necesarias en motivación, remuneración y comunicación. Se contrastó la hipótesis nula y afirmativa con la prueba del Chi Cuadrado y se concluyó que es necesario un piloto de gestión de talento humano más óptimo.

En la investigación de Cueva (2023) se estudió la relación entre la *GTH* y el *DL* mediante de una encuesta estudiantil a los trabajadores de la institución, se descubrió que la *GTH* tiene una influencia significativa en el *DL* del hospital. En resultado, se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alternativa. Es fundamental implementar estrategias para mejorar tanto la gestión del talento humano como el *DL* en el hospital.

Macías y Chávez (2023), en su tesis de *GTH* y *DL* de la Cooperativa de Transporte de Taxi Ruta Exxon, tuvo como objetivo comprobar la relación entre las variables analizadas, el tipo de investigación fue correlacional, la muestra fue de 130 colaboradores, la técnica fue la encuesta; los resultados muestran que el nivel que prevalece de la gestión humana es intermedio así también el nivel de *DL* fue promedio, igualmente el $p = 0,000$ y la $\rho = 0,569$. con estos datos se concluyó que hay correlación de las variables examinadas

Solís (2020), en su análisis planteo como objetivo fija la relación entre El alistamiento y elección de personal y el *DL* del personal, a través de la evaluación de 233 colaboradores mediante herramientas establecidas por el ministerio de trabajo y la método técnica de alistamiento y opción de personal. Se halló que el otorgamiento de designaciones indelebles consta de diferentes fases, mientras que para el ingreso de personal administrativo ocasional se lleva a cabo una fase de invitación, reconocimiento del perfil y una audiencia técnica. Los resultados

indican una correlación baja entre el sumario de selección y el DL, según la prueba estadística Spearman (-0,314).

En su estudio sobre *GTH* y su impacto en el *DL* de Ecuador, Eusebio (2019), se enfocó en trazar tecnologías y una sistematización para la administración de trabajadores y cómo esto influye en el trabajo de los empleados, mediante el fortalecimiento de las tareas entre los líderes y el personal de administración del GAD del cantón La Libertad. La muestra consistió en 100 de 342 individuos del ámbito de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón, y se empleó un método correlacional con un enfoque cualitativo y cuantitativo de campo. Los resultados del estudio encontraron una fuerte relación de 0,99 menor a 5, lo que sugiere que la administración de recursos humanos es crucial para conseguir un buen desempeño laboral. Además, se observó que los funcionarios de mayor rango no realizan evaluaciones regulares del desempeño del personal y, a veces, abandonan sus tareas.

En investigaciones realizadas a **nivel nacional**, en la investigación realizada por Del Aguila (2019), el objeto fue fijar la relación entre el Cometido por Competencia y el *DL*. El enfoque fue correlacional y cuantitativo. Se esgrimió un instrumento validado mediante tres juicios de versados y se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las variables estudiadas, obteniendo un valor de 0,889 para el constructor de Gestión por Competencia y 0,862 para el *DL*. Los resultados indican una relación baja pero significativa ($Rho = 0,467^{**}$; $p = 0,000$) ultimando la coexistencia de una relación significativa de las variables analizados

Fasabi y Bardales (2020), en la investigación de tipo aplicada realizada en la Municipalidad, el objetivo fue fijar la gestión administrativa para mejorar el *DL* de los trabajadores administrativos en dicho establecimiento. Se manejó la encuesta para la cosecha de información y se encontró que algunas municipalidades tienen problemas con una gestión eficiente, ya que restituyen un porcentaje significativo del suposición fijado para ejecutar proyectos. Se llevaron a cabo percibidas informales con el personal administrativo, quienes

destacaron que la falta de planificación durante la pandemia dificultó aún más el progreso de estrategias convenientes para atender las escaseces de los pobladores, y también se notó que la comunicación entre las áreas y la claridad en las responsabilidades de los cargos pueden mejorar. Se concluyó que la gestión empleada mejora el *DL* de los trabajadores administrativos.

En su artículo, Mori y Bardales (2020), buscan establecer los contextos de la *GTH* que afectan el *DL*, utilizando aportes teóricos para fortalecer el marco conceptual y teórico previo. La indagación se basa en un diseño descriptivo, transversal y no experimental, en el cual se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados indican que una *GTH* adecuada mejora el desempeño laboral, lo que se evidencia en la percepción de los colaboradores del PEHCBM, resaltando los aprendizajes e incitaciones de desempeño otorgados por la institución. En conclusión, se propone el establecimiento de un piloto de *GTH* para mejorar el *DL*.

Pumacajia (2019) investigó la correlación entre la *GLH* y el *DL*, empleando una metodología descriptiva y deductiva con enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional no experimental de corte transversal con muestra representativa de la población. Se constató una correlación de variables según la prueba chi-cuadrado de independencia, con valor de 11,716 y significancia del 5%. Se evidenció la necesidad de mejorar la comunicación y organización de los colaboradores en todas las áreas. Como recomendación final, se sugirió la implementación de evaluaciones para medir el desempeño y *DL*.

Moza y Rojas (2019), realizaron un estudio empresarial sobre el *DL* del personal, con el objetivo de determinar cómo la aplicación adecuada de la gestión administrativa influye en el rendimiento de los colaboradores. Se implementó una metodología básica, descriptiva, con diseño no experimental y orientación cuantitativa, utilizando 30 colaboradores administrativos. Los resultados obtenidos indicaron que el valor mínimo del proceso estadístico del chi cuadrado correspondió a 5,99, lo que confirmó la importancia de una supervisión adecuada de la gestión de recursos para el desempeño de los trabajadores en el área administrativa. Además, se observó que las decisiones individuales, éticas y estratégicas también influyen en el desempeño laboral,

y que las presentaciones de aprendizaje laboral son significativas para mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores administrativos.

Por otro lado es necesario definir la gestión de recursos humanos, la gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas , políticas y decisiones orientadas a planificar, organizar, adquirir, desarrollar y conservar a los empleados dentro de una organización. El objetivo de la *GRH* es mejorar la experiencia de los empleados y maximizar su rendimiento , contribuyendo así a lograr de los objetivos de los entes (Mori y Bardales, 2020).

En este ámbito, Ugaz (2022), enfatiza en la importancia de tener un modelo de gestión del talento humano y de recursos humanos que sea efectivo para el éxito de la empresa . A continuación, el Enfoque de Sistemas en la Gestión del Bravo (2020), destaca la relevancia de una gestión adecuada de los recursos humanos. Por otra parte, González (2022), hacen hincapié en una estrategia de competencias que debe ser considerada en la gestión de recursos humanos para mejorar la capacidad del personal y la calidad de los servicios ofrecidos.

También es imprescindible abordar el tema de planificación estratégica de recursos humanos, La Planificación Estratégica de Recursos Humanos es un proceso de gestión que se ocupa de identificar, desarrollar y aprovechar al máximo el talento humano de un ente, de manera que se pueda alcanzar sus fines y objetivos estratégicos. Este proceso incluye analizar las necesidades y objetivos de la organización, evaluar la fuerza laboral actual y futura, identificar las brechas de habilidades y competencias, y desarrollar planes de acción para atraer, reclutar, capacitar y retener el personal adecuado. La proyección estratégica de recursos humanos es fundamental en cualquier organización, ya que permite a las empresas contar con el personal necesario para cumplir con sus objetivos y adaptarse a los cambios del mercado. Además, el proceso también se enfoca en la creación de políticas y estrategias de compensación y beneficios para retener a los talentos y motivarlos a dar siempre lo mejor. Por lo tanto, la planificación importante de recursos humanos es clave para el éxito de cualquier organización al permitir la utilización adecuada de los recursos humanos y garantizar el mejor desempeño del personal y, por ende, de la organización (Marcillo, 2020).

Asimismo sobre el reclutamiento y elección de personal, el Reclutamiento y selección de personal es un proceso de gestión de recursos humanos que se enfoca en la identificación, atracción y selección de los candidatos más adecuados para cubrir una vacante en la organización. El proceso de reclutamiento se puede realizar tanto de manera interna como externa, y busca atraer a los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de la empresa y al perfil de la vacante. El proceso de selección, por otro lado, es un proceso más detallado que implica la evaluación de los conocimientos, habilidades y competencias de los candidatos para determinar si están en línea con los requisitos de la posición. Este proceso podría incluir pruebas psicométricas, entrevistas, evaluación de habilidades y referencias laborales. Es importante destacar que un proceso de reclutamiento y selección adecuado puede tener un impacto significativo en el éxito de una empresa. Si se contrata a la persona equivocada para un puesto, puede generar costos muy elevados en términos de tiempo, dinero y productividad. Por lo tanto, el sumario de reclutamiento y selección debe ser riguroso, inclusivo y justo para garantizar la contratación de candidatos que realmente aporten valor a la empresa (Falahchai et al., 2020).

Sobre la capacitación y desarrollo de personal, en la gestión de personal, la Capacitación y Desarrollo de Personal se refiere a los esfuerzos y actividades llevados a cabo por una empresa para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de su personal con el objetivo de incrementar su desempeño y productividad. La capacitación y desarrollo tiene varios beneficios tanto para los empleados como para la empresa, ya que sirve como herramienta para mejorar su desempeño y aportar al logro de los objetivos organizacionales. Además, los empleados que reciben capacitación y desarrollo demuestran un mayor compromiso con la empresa y se sienten más valorados y motivados, lo que a su vez se traduce en una mayor retención de talentos (Toscano, 2020). La capacitación y desarrollo de personal puede ser ofrecida a través de diversas modalidades, tales como programas de entrenamiento, tutoría, coaching, seminarios, cursos en línea, entre otros. Es importante que los temas y las actividades de capacitación se ajusten a las necesidades de la organización y del personal, y deberían estar alineados con la estrategia de la empresa. Además, la capacitación y desarrollo de personal debe ser un proceso continuo,

ya que esto permite a los empleados mantenerse actualizados y relevantes en un mundo laboral que evoluciona constantemente (Brian y Weintraub, 2020).

Las dimensiones de gestión de recursos humanos son: Dimensión 1 Selección e incorporación, la Selección e Incorporación es una fase importante del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la gestión de recursos humanos. Esta fase se enfoca en evaluar a los candidatos más adecuados para la vacante y luego, una vez seleccionados, incorporarlos a la organización de manera efectiva (Mori y Bardales, 2020). En la fase de Selección se lleva a cabo una evaluación exhaustiva de los candidatos a través de diversas técnicas y herramientas de evaluación, como entrevistas, pruebas de habilidades técnicas o psicológicas y evaluaciones de referencias laborales. El objetivo de esta fase es identificar al candidato más adecuado en términos de habilidades, competencias, experiencia y valores que se ajusten a la cultura y necesidades de la organización (Jumady y Lilla, 2021).

Una vez seleccionados los candidatos, se procede a la fase de Incorporación, que tiene como objetivo asegurar una transición suave y efectiva del nuevo empleado en la organización. Esta fase implica la capacitación y el entrenamiento del nuevo empleado, la presentación al equipo y la definición clara de las expectativas y responsabilidades del trabajo. La Selección e Incorporación adecuadas en la gestión de recursos humanos son importantes no solo para la productividad y el éxito de la organización, sino también para acrecentar la satisfacción y el compromiso del nuevo empleado, lo que a su vez puede reducir la rotación de personal y mejorar la retención de talentos (Yunita y Saputra, 2019).

Referente a la dimensión 2 Interacción laboral, en la gestión de recursos humanos, la Interacción Laboral se refiere al modo en que los empleados interactúan entre sí y con el ente en su conjunto. La interacción laboral efectiva es esencial para el éxito de una empresa, ya que facilita la colaboración, la solución de problemas y la adquisición de decisiones en equipo, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La interacción laboral también puede referirse a la interacción entre los empleados y los clientes o

proveedores de la empresa (Mori y Bardales, 2020). En este caso, la interacción laboral efectiva puede mejorar la complacencia del cliente y la calidad de los productos o servicios que brinda el ente. Para promover una interacción laboral efectiva, es importante que la organización fomente una cultura de colaboración, comunicación y respeto mutuo entre sus empleados. También es importante asegurarse de que los empleados tengan los instrumentales y recursos urgentes para llevar a cabo sus trabajos de manera efectiva (Gowan et al., 2022).

Referente a la dimensión 3 Fortalecimiento de capacidades, El fortalecimiento de capacidades en la administración de recursos humanos se refiere a un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas que tienen como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades y competencias de los empleados alineados con las metas estratégicas del ente (Mori y Bardales, 2020). Este proceso abarca diferentes áreas, como la capacitación, el entrenamiento y la educación, y puede involucrar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. De esta manera, contribuye al mejoramiento de la calidad de los productos o servicios, y a su vez, aumenta la competitividad y productividad de la empresa (Shanock et al., 2019).

El fortalecimiento de capacidades también abarca el desarrollo de habilidades en áreas cruciales, como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas, lo que permite que los empleados sean más efectivos en sus tareas y aborden con eficiencia actividades complejas. En resumen, esta estrategia impulsa tanto el desarrollo competitivo como el crecimiento personal de los miembros del equipo, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo del ente en la gestión de recursos humanos (Tanjung, 2020).

Apoyar el fortalecimiento de capacidades es esencial para mantener una fuerza laboral competente, motivada y preparada para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno empresarial. Al invertir en el desarrollo de los empleados, las organizaciones pueden cultivar un ambiente de aprendizaje continuo y adaptabilidad, lo que se traduce en una ventaja competitiva significativa en el mercado. La mejora constante de las habilidades y competencias del personal no solo beneficia a la empresa en términos de eficiencia y productividad, sino

que también contribuye al bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez favorece la retención del talento y el logro de los objetivos organizacionales. En última instancia, el fortalecimiento de capacidades es una inversión valiosa y una estrategia inteligente para impulsar el éxito sostenible del ente en el largo plazo (Gutierrez, 2020).

Las metas individuales en la gestión de recursos humanos son objetivos específicos establecidos para cada empleado dentro de una organización con el fin de alinear sus esfuerzos con los objetivos generales de la empresa. Estas metas pueden incluir objetivos cuantitativos o cualitativos, y son importantes porque permiten una evaluación clara y objetiva del desempeño de cada empleado. Esto, a su vez, ayuda en la toma de decisiones para promociones, capacitación y otras iniciativas de desarrollo profesional. Además, las metas individuales contribuyen a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados al proporcionar un enfoque claro y alcanzable en su trabajo diario (Ngoc et al., 2021).

También es de mucha importancia abordar las **teorías relacionadas a gestión de recursos humanos los cuales son:** la teoría del capital humano - Gary Becker: establece que la inversión en la formación y educación de los empleados aumenta su productividad y rentabilidad a largo plazo. La Teoría del capital humano se aplica en la *GRH* al considerar que la inversión en la formación y educación de los empleados aumenta su productividad y rentabilidad a largo plazo. Por lo tanto, las empresas pueden implementar programas de formación, entrenamiento y desarrollo profesional, con el objetivo de mejorar las habilidades y competencias de los empleados para desempeñarse mejor en su puesto de trabajo y contribuir al logro de los objetivos empresariales. Además, se puede promover un clima organizacional en el que se valore y fomente el desarrollo del capital humano, como un recurso valioso y estratégico para la organización (Sa'dullah y Hidayatullah, 2020).

Teoría de la motivación-higiene, sugiere que la satisfacción laboral depende tanto de los factores motivadores, como oportunidades de crecimiento y reconocimiento, como de los factores higiénicos, como el salario y los contextos laborales. La Teoría de la motivación-higiene de Herzberg se aplica en la *GRH* al considerar que los factores motivadores, como oportunidades de crecimiento

y reconocimiento, son igualmente importantes que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales, para lograr la satisfacción laboral. Por lo tanto, las empresas pueden diseñar políticas que se centren en ambos factores para garantizar un ambiente de trabajo satisfactorio para los empleados. Esto podría incluir la creación de una cultura empresarial saludable, los programas de incentivos por objetivos, la capacitación y el desarrollo personal y profesional, y la mejora de las condiciones laborales y los beneficios que se ofrecen a los trabajadores (Rasool et al., 2019).

Teoría de la contingencia sostiene que no hay una única forma de gestionar a los empleados, sino que depende de factores internos y externos a la organización, por lo que se deben adaptar las prácticas de gestión a cada situación específica. La Teoría de la Contingencia se aplica en la gestión de recursos humanos considerando que las prácticas y políticas varían según las circunstancias específicas de la organización y la situación. Por lo tanto, se debe buscar la mejor manera de manejar los recursos humanos de acuerdo con el contexto y el entorno de la empresa, teniendo en cuenta factores como la cultura, la tecnología, la estructura y el entorno de la organización. Ejemplos de cómo se puede aplicar esta teoría incluyen adaptar programas de capacitación y desarrollo de los empleados a las urgencias específicas de la organización y utilizar diferentes estilos de liderazgo según la situación (Song et al. 2019).

Teoría de los dos factores, plantea que existen dos estilos de gestión, el autoritario (teoría X) y el participativo (teoría Y), y que el estilo utilizado afecta la motivación y el comportamiento de los empleados. La Teoría de los dos factores de Herzberg se aplica en la *GRH* al considerar que tanto los factores motivadores como los factores higiénicos son esenciales para lograr la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, las empresas pueden implementar políticas que se centren en ambos factores, como ofrecer oportunidades de crecimiento y reconocimiento, además de mejorar las condiciones laborales, el salario y los beneficios ofrecidos a los trabajadores. Asimismo, se puede fomentar un ambiente de trabajo que promueva la participación de los empleados en la toma de decisiones y la autogestión, a fin de aumentar su autonomía y responsabilidad en el trabajo que realizan (Jawaad et al., 2019).

Teoría Z propone una gestión participativa que enfatiza los valores colectivos, la lealtad a largo plazo de los empleados y los resultados a largo plazo, en lugar de enfocarse solo en la eficiencia y la productividad a corto plazo. La Teoría Z de William Ouchi se aplica en la gestión de recursos humanos al enfatizar la importancia de las relaciones humanas y la lealtad entre la empresa y sus empleados, creando así un ambiente de trabajo participativo basado en el compromiso y la colaboración. Esto se logra mediante la creación de una cultura empresarial saludable, el desarrollo de políticas participativas de toma de decisiones y el fomento de la integración entre la vida laboral y personal de los empleados. La Teoría Z también valora la formación y el desarrollo profesional de los empleados, así como la creación de un ambiente laboral seguro y favorable. En última instancia, la aplicación de Teoría Z en la gestión de recursos humanos puede llevar a una mayor productividad y retención de los empleados (Al-Romeedy, 2019).

Por otro lado es necesario abordar el tema de **Desempeño laboral**, El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que un empleado realiza en su puesto de trabajo, es decir, la forma en que cumple con las tareas, responsabilidades y objetivos asignados por la organización en la que trabaja. El desempeño laboral incluye tanto aspectos cualitativos como cuantitativos, por lo que se puede medir tanto la calidad de los resultados obtenidos como la eficiencia y eficacia del proceso empleado para alcanzarlos. La evaluación del desempeño laboral es una tarea importante en la gestión de recursos humanos, ya que permite identificar fortalezas y debilidades de los empleados, establecer planes de desarrollo individual y mejorar la productividad y competitividad de la organización (Guzmán y Sandoval, 2021).

El desempeño laboral se refiere a la forma en que un empleado realiza un trabajo específico y cumple con las expectativas de la organización (Yactayo et al.,2021). Candela (2021) define el desempeño laboral como la contribución de una persona al logro de los objetivos y al éxito de la empresa, en función de las expectativas establecidas para el puesto. Para Rodríguez et al. (2020), el desempeño laboral se refiere a la medida en que un individuo contribuye al logro

de los objetivos de la entidad. Es importante considerar estas diferentes perspectivas al evaluar el desempeño laboral de los empleados en una organización..

Asimismo se abordó el tema del análisis de los procesos de trabajo, que es el proceso de evaluar los procedimientos que se utilizan para llevar a cabo tareas específicas en una empresa , con el fin de identificar oportunidades para optimar el rendimiento y eficiencia (Soldevilla et al., 2020). También permite a las empresas identificar cuellos de botella y encontrar formas de reducir el tiempo y los costos asociados con la realización de determinadas tareas. El análisis de procesos puede ayudar a las empresas a optimizar la productividad y a mejorar la satisfacción del cliente y también puede ser una herramienta efectiva para la gestión del cambio y la innovación en la organización. Un ejemplo en el sector salud: imaginemos que un hospital desea mejorar la eficiencia de su proceso de admisión de pacientes (Aguini et al.,2020). El hospital decide llevar a cabo un análisis de procesos para identificar áreas que pueden mejorarse en términos de eficiencia y calidad. El analista de procesos comienza observando el proceso de admisión y realiza un seguimiento detallado de cada paso en el proceso de admisión (Bartolacci et al.,202). Descubre que hay una gran cantidad de tiempo de espera entre los pasos, lo que reduce la eficiencia general del proceso. El analista también nota que los trabajadores están usando herramientas desgastadas que ralentizan el proceso y aumentan la probabilidad de errores (Alarcon, 2022).

En base a esta información, se sugieren cambios en el proceso y se implementan nuevas herramientas para reducir el tiempo de espera y mejorar la calidad del proceso de admisión. Se observa que la eficiencia general del proceso de admisión ha mejorado significativamente y que hay una reducción en el número de errores y en el tiempo que los pacientes tienen que esperar antes de ser atendidos. Este es un ejemplo de cómo el análisis de procesos de trabajo puede ayudar a mejorar la eficiencia y calidad de un proceso en el sector salud, lo que a su vez puede contribuir a una atención médica más eficaz y satisfactoria para los pacientes y al éxito general del hospital (Zamalloa, 2020).

Asimismo es menester abordar también el tema la identificación de barreras para el desempeño óptimo, La identificación de barreras para el desempeño óptimo se refiere a la identificación de obstáculos o limitaciones que dificultan el rendimiento ideal en una determinada tarea o proceso. Esto puede aplicarse en diferentes contextos, incluyendo el ámbito laboral, educativo o de salud, entre otros. La identificación de estas barreras es fundamental para poder implementar cambios y mejoras que permitan superarlas y lograr un desempeño óptimo (Arechúa, 2021).

Por otro se realizó las definiciones de las dimensiones de desempeño laboral los cuales son: dimensión 1 Rendimiento en el trabajo, El rendimiento laboral en el marco de desempeño laboral se refiere a la medida de la cantidad y calidad del trabajo realizado en un determinado tiempo y de manera efectiva y eficiente. Es un factor significativo a evaluar en el DL de un empleado y tiene una incidencia directo en la productividad de una empresa (Machado, 2021).

Referente a la dimensión 2. Rendimiento en el contexto, Pese al contexto, el rendimiento laboral puede ser afectado por factores externos y situaciones adversas que pueden influir en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, la inflación, las dificultades económicas, la falta de recursos y otros factores pueden afectar el desempeño laboral de una empresa y requerir de medidas para superar estas barreras (Condori, 2023).

Sobre la dimensión 3 Satisfacción del trabajador, la satisfacción del trabajador hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y felicidad que siente un empleado en relación a su trabajo y su entorno laboral. Es un factor importante para evaluar el desempeño laboral y la productividad de una empresa, y está influenciada por diversos factores, tales como la remuneración, la relación con los compañeros y superiores, la autonomía en el trabajo, entre otros (Palacios, 2019).

Acerca de la dimensión 4. Rendimiento organizacional en el rendimiento organizacional se refiere a la medición del desempeño y la eficacia de una empresa en el logro de sus objetivos y metas establecidos. Incluye la medición del rendimiento financiero y otros factores, como la satisfacción del cliente, la

eficiencia operativa y la innovación. La medición del rendimiento organizacional es importante para evaluar la eficacia y la productividad de la empresa y para identificar áreas de mejora (Khan y Khan, 2019).

Asimismo es imprescindible abordar **las teorías que sustentan el desempeño** laboral. Teoría de la motivación-higiene de Herzberg que plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos dimensiones independientes, y que la satisfacción se relaciona con factores motivadores, como el reconocimiento y el logro, mientras que la insatisfacción se relaciona con factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales (Bhaumik et al., 2020).

Otra teoría que se base es la teoría de la motivación-higiene de Herzberg sostiene que el desempeño laboral depende no solo de factores de higiene, como el salario y las condiciones de trabajo, sino también de factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, para aplicar esta teoría en el desempeño laboral, es importante mejorar tanto los factores de higiene como los motivacionales, para lograr un ambiente laboral más satisfactorio y motivador para los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y productividad (Sutoro, 2021).

Teoría de la equidad que sostiene que los empleados comparan su trabajo y recompensas con los de sus colegas para evaluar su equidad y justicia en el trabajo. La falta de equidad puede conducir a sentimientos de insatisfacción y reducción del desempeño laboral (Zhang et al., 2020). Para aplicar la Teoría de la Equidad de Adams en el desempeño laboral, es importante asegurarse de que los empleados perciban que su esfuerzo y rendimiento están siendo recompensados de manera justa en comparación con otros empleados de la organización. Esto se logra a través de la implementación de políticas justas de compensación y recompensas, así como la promoción de un ambiente de trabajo en el que se valoren las contribuciones de cada empleado. De esta manera, se puede fomentar la motivación laboral y mejorar el desempeño de los empleados en la organización (Alrawashdeh et al, 2021).

Teoría de la expectativa, plantea que los empleados toman decisiones sobre su desempeño laboral en función de sus expectativas de esfuerzo-

recompensa. Es decir, los empleados evalúan la relación entre el esfuerzo invertido, las habilidades y la recompensa esperada para determinar su desempeño laboral (Audenaert et al., 2019). La Teoría de la Expectativa de Vroom se aplica en el desempeño laboral mediante el fomento de la percepción en los trabajadores de que su esfuerzo y desempeño serán recompensados de manera justa y apropiada. Esta teoría establece que cuando los empleados creen que sus esfuerzos serán recompensados con incentivos valiosos, como aumentos de sueldo o ascensos de posición, se motivan para trabajar más duro y pueden lograr un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, para aplicar la Teoría de la Expectativa de Vroom en el desempeño laboral, es importante definir claramente los objetivos y las recompensas, así como asegurar la equidad en la distribución de las recompensas (Torlak y Kuzey, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación:

Fue de tipo básico, una investigación de tipo básico, también conocida como investigación pura o investigación fundamental, es aquella que se lleva a cabo en el ámbito científico con el fin de aumentar el conocimiento sobre un fenómeno o problema de estudio sin tener una aplicación práctica inmediata. Esta investigación busca comprender los principios fundamentales de un tema y puede ser el principio para futuras investigaciones aplicadas. (Álvarez, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación:

Tuvo de una orientación cuantitativa, una investigación cuantitativa es aquella que se fundamenta en la recolección y examen de datos numerales y estadísticos. Este tipo de estudio se centra en la medición objetiva y precisa de variables y su análisis a través de métodos estadísticos. El enfoque cuantitativo se caracteriza por ser objetivo y tener una base empírica sólida, lo que lo hace adecuado para la investigación en áreas como la economía, la psicología, la medicina, entre otras. (y Mendoza, 2018)

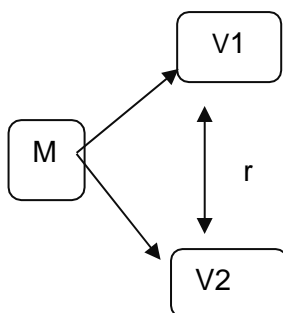
Se utilizó un diseño no experimental el cual permite responder a una pregunta de investigación específica. Según Iglesias (2021) este tipo de investigación no involucra el manejo de variables independientes, sino más bien la observación y medición de variables tal como se presentan en su entorno natural.

Esta investigación fue de corte transversal, el cual recoge datos en un solo instante del tiempo. Es un adecuado método para analizar variables en su entorno natural y explorar relaciones entre variables que de otra manera serían difíciles de controlar o manipular. Además, este diseño es útil para establecer correlaciones entre variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

Esta investigación fue de nivel correlacional. Un estudio de nivel

correlacional , no experimental en el que se busca determinar la presencia de una relación entre dos variables, es decir, si al aumentar o disminuir una de las variables, la otra variable se ve afectada de manera proporcional. Este tipo de estudio evalúa el grado de correlación entre las variables, sin manipular deliberadamente ninguna de ellas, y se enfoca en determinar si existe una relación estadística entre ellas. (Hernández y Mendoza, 2018) Se mide y se describe la relación de la manera siguiente:

Figura1. El esquema es un método hipotético deductivo.



Nota: tomado de Domínguez et al.,2021.

Donde:

M = muestras

V1 = gestión de recursos humanos

V2= desempeño laboral.

r = relación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 : gestión de recursos humanos

Definición conceptual

La gestión de Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las empresas planifican , organizan, dirigen y controlan los recursos humanos con el fin de maximizar su rendimiento y satisfacción. Incluye procedimientos como la selección y contratación de personal, el desarrollo y formación, la remuneración, la gestión del desempeño y la relación entre los empleados y la organización. La *GRH* es esencial para el triunfo y la productividad de una compañía , ya que los empleados son uno de sus activos más importantes. (Mori y Bardales, 2020).

Definición operacional.

Para medir la GRH se ha dividido en: Selección e incorporación, Interacción laboral, Fortalecimiento de capacidades y Metas individuales y estas a su vez en trece indicadores y trece ítems.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente es el ligado de acciones que un magistral realiza para cumplir con sus funciones en el aula y su entorno educativo . Estas acciones están relacionadas con la enseñanza, la gestión del aula y el noviciado de los alumnos. El DD es importante para elevar la educación , y puede ser evaluado a través de diversas metodologías (Guzmán y Sandoval, 2021).

Definición operacional.

Para medir la dimensión desempeño docente se ha tenido que dividir en cuatro dimensiones: Rendimiento en el trabajo, Rendimiento en el contexto, Satisfacción del trabajador y Rendimiento organizacional

3.3 Población (tabla), tipo de muestra, muestra (tabla) y muestreo.

Población

La población en estadística se refiere al universo completo de personajes , objetos, programas o moderadas que se están estudiando o investigando(Hernández y Mendoza, 2018)

En la presente investigación está acomodada de un conjunto de 165 sujetos, quienes son empleados del área administradora de la dirección de salud.

Criterio de inclusión

Personal administrativo de la dirección de salud en Pasco.

Trabajadores con un mínimo de seis meses de ranciedad en su puesto.

Criterio de exclusión

Personal asistencial de la dirección de salud en Pasco.

Personales con menos de seis meses de decrepitud en su puesto.

Muestra

es un subconjunto de la población que se prefiere para ejecutar una investigación o estudio, y es utilizado para hacer consecuencias sobre la población (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra fue de 45 trabajadores del área administrativa de la dirección de salud el cual es apropiado para el análisis de las variables de GRH y DL.

Muestreo

El muestreo es el causa de selección de una muestra característica de la población, de manera que esta muestra pueda utilizarse para hacer inferencias sobre la población entera (Hernández y Mendoza, 2018)

Se manejó el muestreo no probabilístico por conveniencia

El muestreo por conveniencia implica seleccionar muestras que son fáciles de reclutar y están disponibles para el investigador en un intervalo de tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta

La técnica de la encuesta es un método de indagación que reside en la diligencia de un cuestionario a una muestra de individuos . Esta técnica permite obtener información sobre variables de interés en un estudio mediante la recopilación de datos de forma estandarizada y sistemática (Hernández y Mendoza, 2018)

El instrumentos fue el cuestionario.

Un cuestionario es una técnica de cosecha de datos contables que afilia la forma de una sucesión de interrogaciones expresadas en un orden fijo. Consiste en un conjunto de interrogaciones sucesivas y organizadas que permiten lograr información sobre variables de interés en un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018)

Validez del cuestionario

La validez del cuestionario se refiere al grado en que las interrogaciones incluidas en el cuestionario calculan lo que se pretende medir o evaluar. Es decir, se trata de una medida de la precisión y exactitud con la que el cuestionario mide aquello que se quiere conocer. Una alta validez indica que el cuestionario mide

de manera fiable y precisa lo que se propone medir, mientras que una baja validez indica que los resultados obtenidos pueden no ser representativos de lo que se intenta medir.

Se empleará la validez de contenido por juicio de peritos. para lo cual se recurrió a tres eruditos e la materia para que revisen los ítems del instrumento.

Confiabilidad del cuestionario

La confiabilidad del cuestionario se refiere al grado en que las interrogaciones incluidas en el examen producen resultados consistentes y estables a lo largo del tiempo y en diferentes circunstancias. Es decir, se trata de una medida de la consistencia interna del cuestionario y de su capacidad para producir resultados replicables. Un alto grado de confiabilidad indica que el cuestionario produce resultados precisos y consistentes, mientras que una baja confiabilidad indica que los resultados pueden ser inconsistentes o poco fiables.

En la presente se empleó el método de consistencia interna, por tanto se realizó una prueba piloto de 15 empleados para obtener el factor de alfa de Cronbach.

Tabla 1

Fiabilidad de gestión de recursos humanos

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,723</u>	<u>13</u>

En la tabla se puede ver que el valor de alfa de Cronbach es de 0,723 el cual revela que el instrumento posee una alta confiabilidad

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,717</u>	<u>13</u>

En la tabla se puede ver que el valor de alfa de Cronbach es de 0,717 el cual muestra que el instrumento posee una alta confiabilidad

3.5 Procedimiento

Para acopiar los datos se siguió los siguientes procedimientos:

Diseñar el cuestionario, definiendo las preguntas que se van a realizar sobre la GRH y el DL del personal administrativo de la dirección de salud de Pasco.

Validar el cuestionario a través una prueba piloto y el cálculo del factor alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad.

Seleccionar una muestra representativa de los obreros administrativos de la colocación de salud para realizar el cuestionario.

Llegar a un acuerdo con los directivos de la institución para la realización de la encuesta y establecer el mejor momento para llevarla a cabo.

Entregar el cuestionario a los participantes junto con una carta de presentación y un breve resumen de los objetivos de la investigación.

Garantizar la privacidad y confidencialidad de las respuestas obtenidas y asegurar que los participantes sepan que no se proporcionarán datos de carácter individual sin su consentimiento previo.

Recopilar los cuestionarios una vez cumplimentados.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos cuantitativos permite presentar los principales resultados obtenidos de manera clara y sencilla, lo que facilita su comprensión y evaluación.

En este caso, se emplearán tablas de frecuencia y porcentaje por variables y dimensiones para el análisis descriptivo (Álvarez, 2020).

El examen inferencial se realizó mediante el uso del factor de correlación de Spearman y se siguieron ciertos procedimientos para obtener conclusiones significativas de los datos. Se eligió una prueba de hipótesis estadística adecuada para las necesidades de la investigación, basada en el valor obtenido del coeficiente de correlación.

3.7 Aspectos éticos

La ética es un elemento fundamental en la investigación científica, y es necesario considerar varios aspectos éticos al llevar a cabo un estudio. Estos aspectos incluyen: obtener el consentimiento informado de los sujetos de indagación, garantizando que entiendan completamente los posibles riesgos y beneficios de

participar; proteger la confidencialidad de la pesquisa de los participantes; tratar a los participantes con respeto y dignidad; evitar la discriminación en la selección de los participantes; garantizar que los posibles beneficios del estudio superen los posibles riesgos para los participantes; minimizar cualquier daño potencial para los participantes; y mantener la integridad científica siguiendo rigurosamente los procedimientos y evitando el fraude, la mala conducta y el plagio (Álvarez, 2020). También se respetó los principios de Honestidad, Integridad académica, Confidencialidad y privacidad e Imparcialidad y objetividad

Para evaluar la originalidad del estudio, se utilizará Turnitin, con un límite máximo de similitud del 20%.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivo

Tabla 3

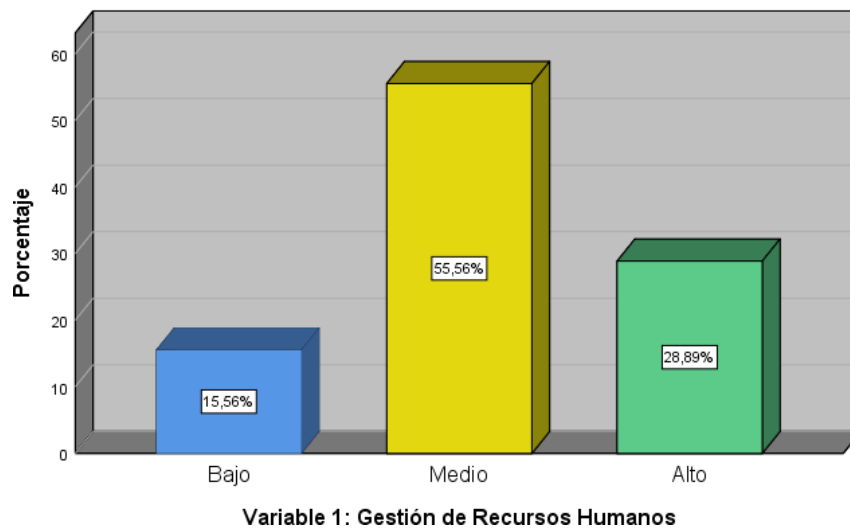
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

		F.	%	% válid	%acumulad
Válido	Bajo-	7	15,6	15,6	15,6
	Medio-	25	55,6	55,6	71,1
	Alto-	13	28,9	28,9	100,0
	Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Figura 2

Niveles de Gestión de Recursos Humanos



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría. En este caso, hay 7 personas que discurren la gestión de recursos humanos como "Bajo", 25 personas como "Medio" y 13 personas como "Alto".

Porcentaje: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que informaron en el estudio. Por ejemplo, el 15,6% de los participantes considera la *GRH* como "Bajo", el 55,6% como "Medio" y el 28,9% como "Alto".

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría, el 15,6% representa el porcentaje de individuos que discurren la *GRH* como "Bajo", y el 71,1% representa el porcentaje de elementos que reflexionan la *GRH* como "Bajo" o "Medio".

Por tanto, este cuadro muestra cómo se distribuye la percepción de los personales administrativos sobre la *GRH* en la orientación de salud. La mayoría de los participantes (55,6%) calificaron la *GRH* como "Medio", seguido por el 28,9% que la calificó como "Alto" y el 15,6% la calificó como "Bajo".

Tabla 4

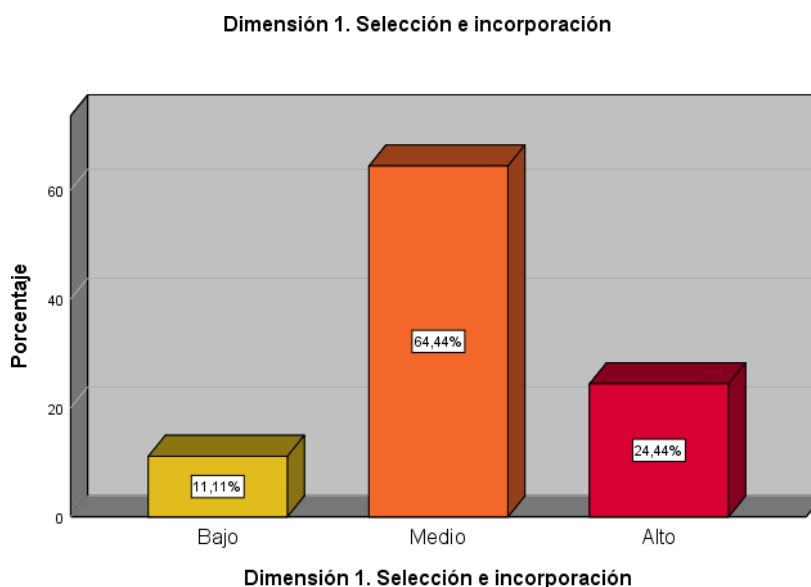
Frecuencia de la Dimensión 1. Selección e incorporación

	F.	%	%válido	%acumulado
Válido				
Bajo-	5	11,1	11,1	11,1
Medio-	29	64,4	64,4	75,6
Alto-	11	24,4	24,4	100,0
Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Figura 3.

Niveles de Selección e incorporación



La interpretación de cada columna es:

Frecuencia: Muestra la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de esta dimensión. En este caso, hay 5 personas que consideran la "Selección e incorporación" como "Bajo", 29 personas como "Medio" y 11 personas como "Alto".

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de elementos que informaron en el artículo, el 11,1% de los participantes calificó la "Selección e incorporación" como "Bajo", el 64,4% como "Medio" y el 24,4% como "Alto".

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 11,1% representa el porcentaje de elementos que calificaron la "Selección e incorporación" como "Bajo", y el 75,6% representa el porcentaje de individuos que la calificaron como "Bajo" o "Medio".

Por lo tanto: este cuadro muestra cómo se distribuye la percepción de los trabajadores administrativos sobre la dimensión de "Selección e incorporación" dentro de la GRH en la dirección de salud. La mayoría de los participantes (64,4%) calificaron esta dimensión como "Medio", seguido por el 24,4% que la calificó como "Alto" y el 11,1% la calificó como "Bajo".

Tabla 5

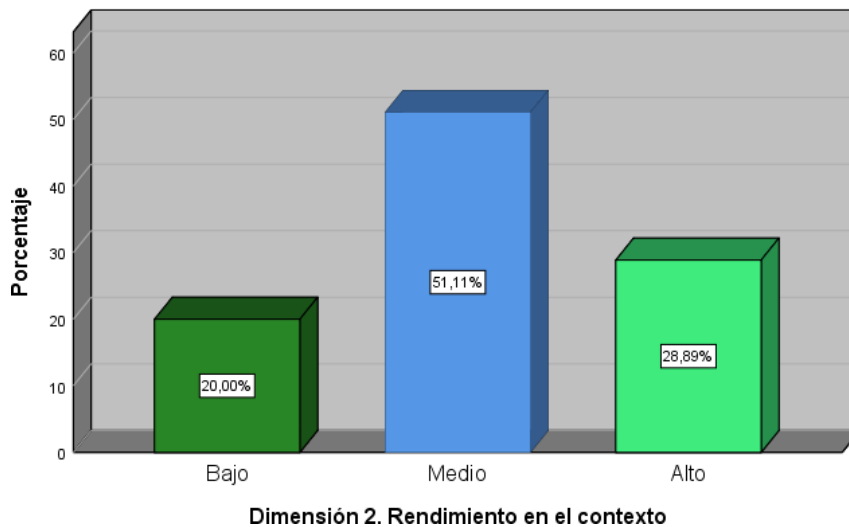
Dimensión 2. Interacción laboral

	F.	%	%válido	%acumulado
Válido				
Bajo-	1	2,2	2,2	2,2
Medio-	29	64,4	64,4	66,7
Alto-	15	33,3	33,3	100,0
Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 4.

Niveles de Interacción laboral



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Interacción laboral". En este caso, hay 1 persona que considera la "Interacción laboral" como "Bajo", 29 personas como "Medio" y 15 personas como "Alto".

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de individuos que informaron en el estudio. Por ejemplo, el 2,2% de los participantes calificó la "Interacción laboral" como "Bajo", el 64,4% como "Medio" y el 33,3% como "Alto".

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 2,2% simboliza el porcentaje de individuos que calificaron la "Interacción laboral" como "Bajo", y el 66,7% representa el porcentaje de elementos que la calificaron como "Bajo" o "Medio".

La dimensión "Interacción laboral" en la GRH se refiere a cómo los trabajadores administrativos perciben la calidad de las relaciones y la comunicación dentro del entorno laboral. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (2,2%): Un porcentaje muy bajo de los trabajadores administrativos considera que la interacción laboral es "Baja". Esto puede indicar que algunos empleados pueden sentir que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo no son satisfactorias o que la comunicación no es efectiva.

Medio (64,4%): La mayoría de los participantes calificó la "Interacción laboral" como "Medio". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores administrativos tienen una percepción neutra o moderadamente positiva sobre las relaciones y la comunicación en el ambiente laboral.

Alto (33,3%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos considera que la "Interacción laboral" es "Alta". Esto indica que una parte sustancial de los empleados se siente satisfecha con las relaciones y la comunicación en el trabajo, lo que puede contribuir positivamente a su bienestar y desempeño laboral.

Por lo tanto, según este cuadro, la mayoría de los trabajadores administrativos perciben la "Interacción laboral" como "Medio", mientras que una parte importante de ellos la califica como "Alta". Sin embargo, es relevante considerar que un pequeño porcentaje la ve como "Baja", lo que podría requerir atención y acciones para mejorar las relaciones y la comunicación en el entorno laboral.

Tabla 6

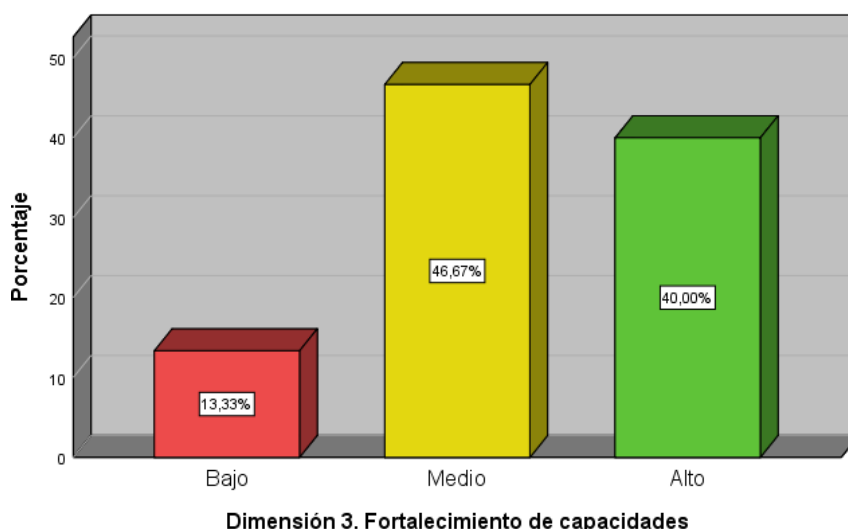
Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades

	F.	%	% válido	%acumulado
Válido				
Bajo-	6	13,3	13,3	13,3
Medio-	21	46,7	46,7	60,0
Alto-	18	40,0	40,0	100,0
Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 5.

Niveles de Fortalecimiento de capacidades



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Fortalecimiento de capacidades". En este caso, hay 6 personas que consideran el "Fortalecimiento de capacidades" como "Bajo", 21 personas como "Medio" y 18 personas como "Alto".

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que informaron en el artículo. Por ejemplo, el 13,3% de los participantes calificó el "Fortalecimiento de capacidades" como "Bajo", el 46,7% como "Medio" y el 40,0% como "Alto".

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 13,3% representa el porcentaje de personas que calificaron el "Fortalecimiento de capacidades" como "Bajo", y el 60,0% representa el porcentaje de personas que lo calificaron como "Bajo" o "Medio".

La dimensión "Fortalecimiento de capacidades" en GRH se refiere a cómo los trabajadores funcionarios perciben el desarrollo y mejora de sus habilidades y

competencias en el contexto laboral. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (13,3%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos considera que el "Fortalecimiento de capacidades" es "Bajo". Esto podría indicar que algunos empleados sienten que no se están brindando suficientes oportunidades de capacitación o desarrollo profesional en la dirección de salud.

Medio (46,7%): La mayoría de los participantes calificó el "Fortalecimiento de capacidades" como "Medio". Esto sugiere que un número considerable de trabajadores administrativos percibe que existe algún nivel de esfuerzo para mejorar sus habilidades y competencias, pero quizás haya margen de mejora en este aspecto.

Alto (40,0%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos considera que el "Fortalecimiento de capacidades" es "Alto". Esto indica que una parte importante de los empleados siente que la dirección de salud se inquieta por el progreso de sus habilidades y competencias, lo que puede influir positivamente en su motivación y DL.

Por lo tanto, según este cuadro, una parte considerable de los personales administrativos perciben el "Fortalecimiento de capacidades" como "Medio" y "Alto", pero un porcentaje significativo también lo considera "Bajo". Esto sugiere que podría ser beneficioso para la dirección de salud enfocarse en mejorar las conformidades de capacitación y progreso profesional para sus empleados con el objetivo de optimar su DL y su satisfacción en el trabajo.

Tabla 7

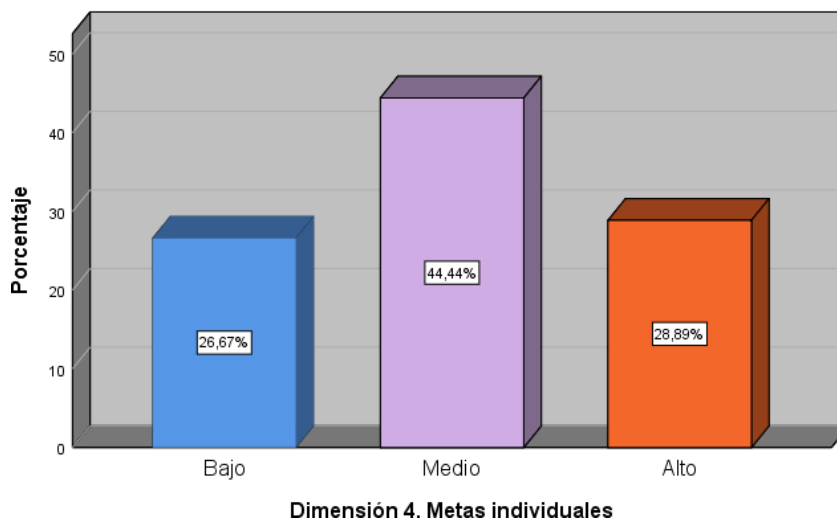
Dimensión 4. Metas individuales

	F.	%	% válido	%acumulado
Válido	Bajo-	12	26,7	26,7
	Medio-	20	44,4	71,1
	Alto-	13	28,9	100,0
	Total-	45	100,0	100,0

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 6.

Niveles de Metas individuales



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Metas individuales". En este caso, hay 12 personas que consideran las "Metas individuales" como "Bajo", 20 personas como "Medio" y 13 personas como "Alto".

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que notificaron en el artículo. Por ejemplo, el 26,7% de los participantes calificó las "Metas individuales" como "Bajo", el 44,4% como "Medio" y el 28,9% como "Alto".

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 26,7% representa el porcentaje de personas que calificaron las "Metas individuales" como "Bajo", y el 71,1% representa el porcentaje de personas que lo calificaron como "Bajo" o "Medio".

La dimensión "Metas individuales" en la GRH se refiere a cómo los trabajadores funcionarios perciben el establecimiento, la claridad y el apoyo manifestado para alcanzar sus metas personales en el contexto laboral. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (26,7%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos considera que las "Metas individuales" son "Bajas". Esto podría indicar que algunos empleados sienten que no se les proporciona un claro enfoque en sus objetivos personales o que no reciben suficiente apoyo para lograrlos.

Medio (44,4%): La mayoría de los participantes calificó las "Metas individuales" como "Medio". Esto sugiere que muchos trabajadores administrativos perciben que hay cierto grado de enfoque y apoyo para alcanzar sus metas personales, pero puede haber oportunidades para mejorar la claridad y el respaldo brindado.

Alto (28,9%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos considera que las "Metas individuales" son "Altas". Esto indica que una parte importante de los empleados siente que se les brinda un enfoque claro y un fuerte apoyo para lograr sus objetivos personales, lo que puede impulsar su motivación y desempeño laboral.

Por lo tanto, según este cuadro, un porcentaje considerable de los trabajadores administrativos percibe las "Metas individuales" como "Medio" y "Alto", pero un número significativo también las considera "Bajo". Esto sugiere que la dirección de salud podría beneficiarse al enfocarse en mejorar la definición y el respaldo brindado para las metas personales de sus empleados, lo que podría tener un impacto positivo en su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo.

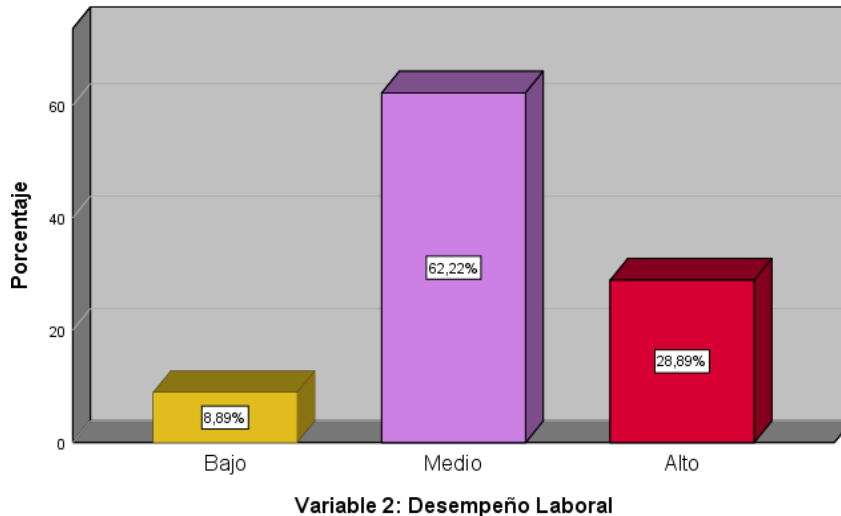
Tabla 8

Variable 2: Desempeño Laboral

		F.	%.	%válido	%acumulado
Válido	Bajo-	4	8,9	8,9	8,9
	Medio-	28	62,2	62,2	71,1
	Alto-	13	28,9	28,9	100,0
	Total-	45	100,0	100,0	

Figura 7.

Niveles de Desempeño Laboral



1. Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la variable "Desempeño Laboral". En este caso, hay 4 personas que tienen un "Desempeño Laboral" bajo, 28 personas con un desempeño medio y 13 personas con un desempeño alto.

2. Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de elementos que informaron en el estudio. Por ejemplo, el 8,9% de los participantes tiene un "Desempeño Laboral" bajo, el 62,2% tiene un desempeño medio y el 28,9% tiene un desempeño alto.

3. Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

4. Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 8,9% representa el porcentaje de personas que tienen un "Desempeño Laboral" bajo, y el 71,1% representa el porcentaje de personas que tienen un "Desempeño Laboral" bajo o medio.

La variable "DL" en la tesis se refiere a la evaluación del rendimiento y la eficacia profesional de los trabajadores funcionarios en la orientación de salud. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

1. Bajo (8,9%): Un porcentaje relativamente bajo de los trabajadores administrativos tiene un "DL" bajo. Esto puede indicar que algunos empleados pueden estar enfrentando dificultades o desafíos en su trabajo que afectan su rendimiento.

2. Medio (62,2%): La mayoría de los participantes tienen un "DL" medio. Esto sugiere que la mayor parte de los trabajadores administrativos se encuentran realizando sus tareas de manera promedio, sin destacar positiva o negativamente en términos de rendimiento.

3. Alto (28,9%): Un porcentaje significativo de los personales administrativos tiene un "DL" alto. Esto indica que una parte importante de los empleados está logrando un rendimiento laboral destacado y efectivo en sus tareas.

En resumen, según este cuadro, la mayoría de los trabajadores administrativos tienen un "DL" medio, con una proporción significativa de empleados con un rendimiento alto y un porcentaje más bajo de empleados con un rendimiento bajo. Esto podría indicar que la mayoría de los empleados se hallan realizando sus tareas de manera adecuada, pero podría haber espacio para mejorar el rendimiento de aquellos con un desempeño bajo y reconocer y apoyar a aquellos con un desempeño alto.

Tabla 9

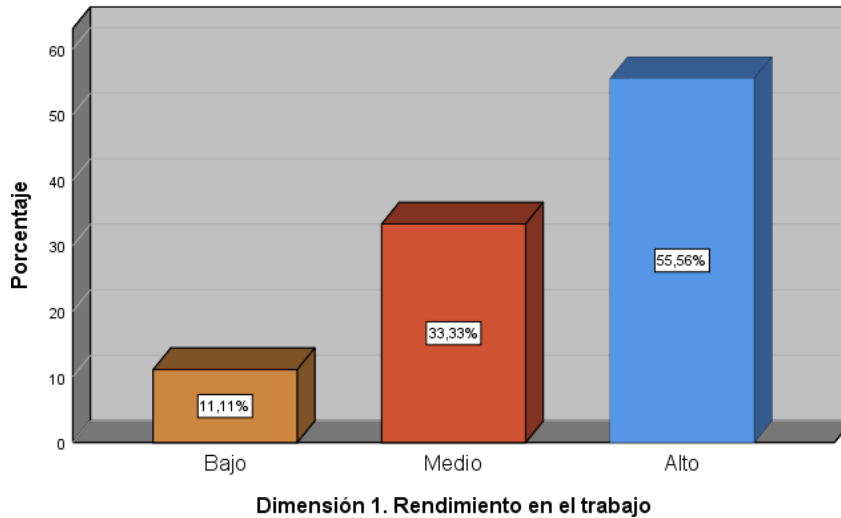
Dimensión 1. Rendimiento en el trabajo

	F.	%	% válido	%acumulado
Válido				
Bajo-	5	11,1	11,1	11,1
Medio-	15	33,3	33,3	44,4
Alto-	25	55,6	55,6	100,0
Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 8.

Niveles de . Rendimiento en el trabajo



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Rendimiento en el trabajo". En este caso, hay 5 personas que tienen un "Rendimiento en el trabajo" bajo, 15 personas con un rendimiento medio y 25 personas con un rendimiento alto.

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que anunciaron en el artículo. Por ejemplo, el 11,1% de los participantes tiene un "Rendimiento en el trabajo" bajo, el 33,3% tiene un rendimiento medio y el 55,6% tiene un rendimiento alto.

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 11,1% representa el porcentaje de personas que tienen un "Rendimiento en el trabajo" bajo, y el 44,4% representa el porcentaje de personas que tienen un "Rendimiento en el trabajo" bajo o medio.

La dimensión "Rendimiento en el trabajo" en la tesis se refiere a cómo se evalúa el rendimiento y la producción de los trabajadores funcionarios en la dirección de salud. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (11,1%): Un porcentaje bajo de los trabajadores administrativos tiene un "Rendimiento en el trabajo" bajo. Esto puede indicar que algunos empleados están teniendo dificultades para cumplir con las expectativas laborales o están enfrentando desafíos que afectan su productividad.

Medio (33,3%): Un porcentaje considerable de los participantes tiene un "Rendimiento en el trabajo" medio. Esto sugiere que un número significativo de los trabajadores administrativos está cumpliendo con las expectativas laborales de manera promedio.

Alto (55,6%): Un porcentaje mayoritario de los trabajadores administrativos tiene un "Rendimiento en el trabajo" alto. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están demostrando un alto nivel de productividad y rendimiento en sus tareas laborales.

En resumen, según este cuadro, la mayoría de los trabajadores administrativos tienen un "Rendimiento en el trabajo" alto, seguido por aquellos con un rendimiento medio y un porcentaje más bajo con un rendimiento bajo. Esto puede sugerir que la mayoría de los empleados están cumpliendo o superando las expectativas laborales, pero aún hay algunos que podrían necesitar apoyo adicional para mejorar su rendimiento. Es importante que la dirección de salud pueda reconocer y apoyar a aquellos con un alto rendimiento y brindar recursos y capacitación para aquellos con un rendimiento bajo con el imparcial de mejorar el desempeño general del propio administrativo.

Tabla 10

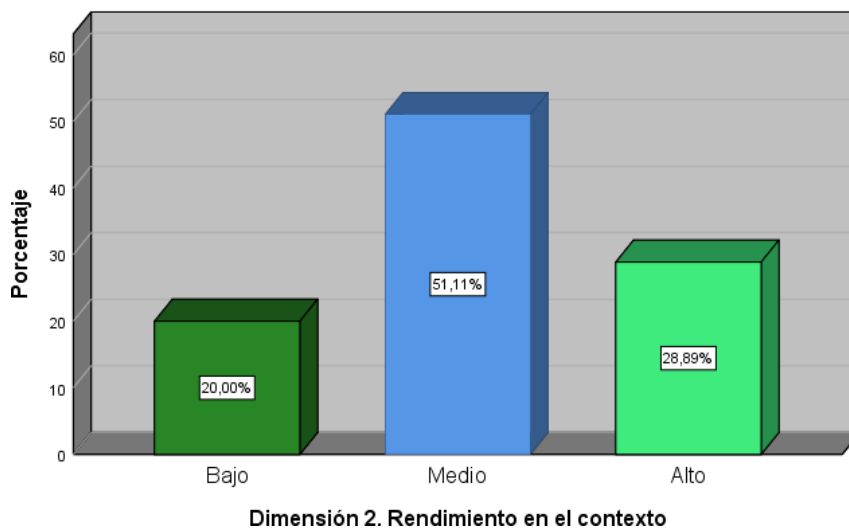
Dimensión 2. Rendimiento en el contexto

	F.	%.	% válido	%acumulado
Válido	Bajo-	9	20,0	20,0
	Medio-	23	51,1	71,1
	Alto-	13	28,9	100,0
	Total-	45	100,0	100,0

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Figura 9.

Niveles de . Rendimiento en el contexto



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Rendimiento en el contexto". En este caso, hay 9 personas que tienen un "Rendimiento en el contexto" bajo, 23 personas con un rendimiento medio y 13 personas con un rendimiento alto.

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que notificaron en el estudio. Por ejemplo, el 20,0% de los participantes tiene un "Rendimiento en el contexto" bajo, el 51,1% tiene un rendimiento medio y el 28,9% tiene un rendimiento alto.

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 20,0% representa el porcentaje de personas que tienen un "Rendimiento en el contexto" bajo, y el 71,1% representa el porcentaje de personas que tienen un "Rendimiento en el contexto" bajo o medio.

La dimensión "Rendimiento en el contexto" en la tesis se refiere a cómo se evalúa el rendimiento de los trabajadores administrativos considerando el contexto específico de su trabajo y las condiciones en las que se desenvuelven. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (20,0%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos tiene un "Rendimiento en el contexto" bajo. Esto podría indicar que algunos empleados están enfrentando dificultades debido a las condiciones específicas de su trabajo o a factores externos que afectan su desempeño laboral.

Medio (51,1%): La mayoría de los participantes tiene un "Rendimiento en el contexto" medio. Esto sugiere que una parte considerable de los trabajadores administrativos está cumpliendo con las expectativas laborales dadas las condiciones y el contexto específico de su trabajo.

Alto (28,9%): Un porcentaje menor de los trabajadores administrativos tiene un "Rendimiento en el contexto" alto. Esto indica que algunos empleados están logrando un alto nivel de desempeño a pesar de las condiciones y el contexto en el que realizan su trabajo.

Por lo tanto, según este cuadro, la mayoría de los trabajadores administrativos tienen un "Rendimiento en el contexto" medio, con una proporción significativa de empleados con un rendimiento alto y un porcentaje más bajo de empleados con un rendimiento bajo. Esto sugiere que la mayoría de los empleados están cumpliendo con las expectativas laborales fundamentado el contexto en el que se despliegan, pero aún hay espacio para mejorar el rendimiento y brindar apoyo adicional a aquellos con un rendimiento bajo. Es importante que la dirección de salud considere las condiciones específicas del trabajo de cada empleado y proporcione los recursos y apoyo necesarios para optimizar el desempeño general del personal administrativo.

Tabla 11

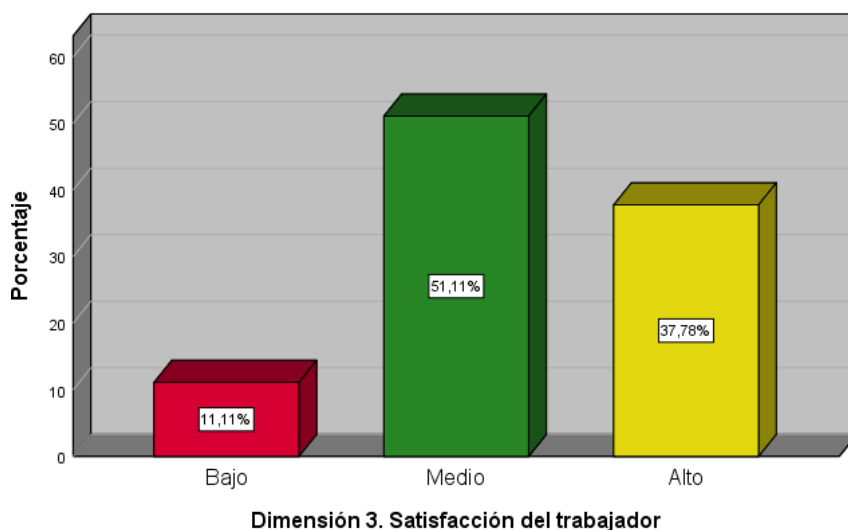
Dimensión 3. Satisfacción del trabajador

	F.	%	% válido	%acumulado
Válido				
Bajo-	5	11,1	11,1	11,1
Medio-	23	51,1	51,1	62,2
Alto-	17	37,8	37,8	100,0
Total-	45	100,0	100,0	

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 10.

Niveles de Satisfacción del trabajador



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Satisfacción del trabajador". En este caso, hay 5 personas que tienen una "Satisfacción del trabajador" baja, 23 personas con una satisfacción media y 17 personas con una satisfacción alta.

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que anunciaron en la tesis, el 11,1% de los participantes tiene una "Satisfacción del trabajador" baja, el 51,1% tiene una satisfacción media y el 37,8% tiene una satisfacción alta.

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 11,1% representa el porcentaje de personas que tienen una "Satisfacción del trabajador" baja, y el 62,2% representa el porcentaje de personas que tienen una "Satisfacción del trabajador" baja o media.

La dimensión "Satisfacción del trabajador" en la tesis se refiere a cómo los trabajadores administrativos perciben su nivel de satisfacción y ventura en el entorno profesional de la dirección de salud. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (11,1%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos tiene una "Satisfacción del trabajador" baja. Esto podría indicar que algunos empleados están experimentando insatisfacción o malestar en su ambiente laboral, lo que puede afectar su motivación y desempeño.

Medio (51,1%): La mayoría de los participantes tiene una "Satisfacción del trabajador" media. Esto sugiere que un número considerable de los trabajadores administrativos se encuentra en un estado de satisfacción moderada en el trabajo, sin experimentar extremos negativos o positivos en su bienestar laboral.

Alto (37,8%): Un porcentaje considerable de los trabajadores administrativos tiene una "Satisfacción del trabajador" alta. Esto indica que una parte importante de los empleados se siente satisfecha y satisfecha con su entorno laboral, lo que puede tener un impacto positivo en su compromiso y desempeño.

Por lo tanto, según este cuadro, una mayoría de los trabajadores administrativos tiene una "Satisfacción del trabajador" media, con una proporción significativa de empleados con una satisfacción alta y un porcentaje más bajo de empleados con una satisfacción baja. Esto puede sugerir que la dirección de salud podría enfocarse en abordar las necesidades y preocupaciones de aquellos con una satisfacción baja para mejorar su bienestar laboral y, al mismo tiempo, reconocer y mantener el apoyo a aquellos con una satisfacción alta para mantener un ambiente laboral positivo y productivo. Es importante que la dirección de salud pueda llevar a cabo iniciativas que promuevan un ambiente laboral satisfactorio y que brinden apoyo a los empleados en áreas que puedan afectar su satisfacción en el trabajo

Tabla 12

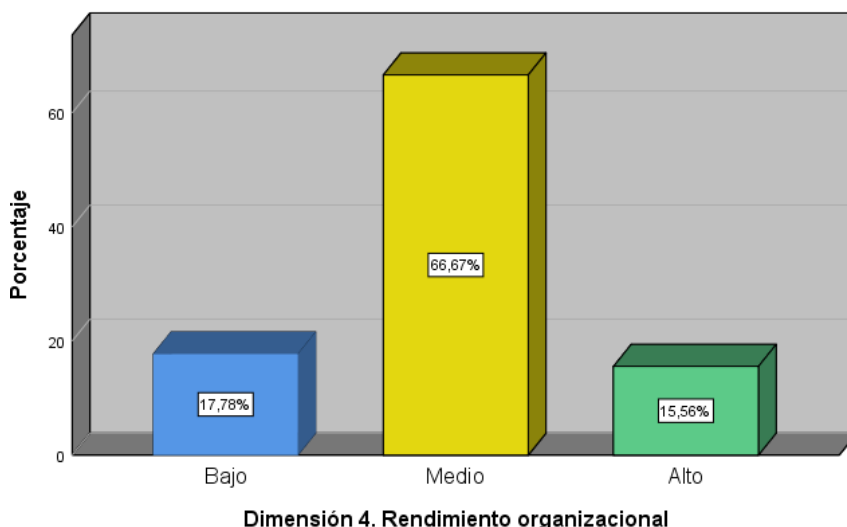
Dimensión 4. Rendimiento organizacional

	F.	%	% válido	%acumulado
Válido	Bajo-	8	17,8	17,8
	Medio-	30	66,7	84,4
	Alto-	7	15,6	100,0
	Total-	45	100,0	100,0

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Figura 11.

Niveles de Rendimiento organizacional



Frecuencia: Indica la cantidad de personas que han sido clasificadas en cada categoría de la dimensión "Rendimiento organizacional". En este caso, hay 8 personas que perciben un "Rendimiento organizacional" bajo, 30 personas con un rendimiento medio y 7 personas con un rendimiento alto.

Porcentaje: Representa el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que avisaron en el estudio. Por ejemplo, el 17,8% de los participantes percibe un "Rendimiento organizacional" bajo, el 66,7% percibe un rendimiento medio y el 15,6% percibe un rendimiento alto.

Porcentaje válido: Es el porcentaje de personas en cada categoría en relación con el total de personas que respondieron la pregunta y no dejaron ningún valor faltante.

Porcentaje acumulado: Es la suma acumulada de los porcentajes válidos hasta cada categoría. Por ejemplo, el 17,8% representa el porcentaje de personas que perciben un "Rendimiento organizacional" bajo, y el 84,4% representa el porcentaje de personas que perciben un "Rendimiento organizacional" bajo o medio.

La dimensión "Rendimiento organizacional" en la tesis se refiere a cómo los trabajadores administrativos perciben el rendimiento y la eficacia global de la dirección de salud como organización. Veamos la interpretación cualitativa para cada categoría:

Bajo (17,8%): Un porcentaje significativo de los trabajadores administrativos percibe un "Rendimiento organizacional" bajo. Esto podría indicar que algunos empleados sienten que la dirección de salud no está logrando los resultados esperados o que hay áreas de mejora en el funcionamiento general de la organización.

Medio (66,7%): La mayoría de los participantes percibe un "Rendimiento organizacional" medio. Esto sugiere que un número considerable de los trabajadores administrativos tiene una visión neutral o promedio sobre el rendimiento y la eficacia de la dirección de salud como organización.

Alto (15,6%): Un porcentaje menor de los trabajadores administrativos percibe un "Rendimiento organizacional" alto. Esto indica que algunos empleados tienen una percepción positiva sobre el rendimiento general y la eficacia de la formación en su vinculado.

Por lo tanto, según este cuadro, la mayoría de los trabajadores administrativos percibe un "Rendimiento organizacional" medio, seguido por aquellos con un rendimiento bajo y un porcentaje menor de empleados con un rendimiento alto.

Esto puede sugerir que la dirección de salud puede enfocarse en identificar y abordar las áreas de mejora para aumentar la eficacia de la alineación y mantener un alto rendimiento. Es reveladora que la dirección de salud considere las percepciones de los trabajadores administrativos y tome medidas para mejorar el rendimiento organizacional y promover un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para el personal administrativo.

Tabla 13

*Tabla cruzada Variable 1: Gestión de Recursos Humanos *Variable 2: Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	Bajo	Recuent	3	4	0	7
		% del tota	6,7%	8,9%	0,0%	15,6%
	Medio	Recuent	1	22	2	25
		% del tota	2,2%	48,9%	4,4%	55,6%
	Alto	Recuent	0	2	11	13
		% del total	0,0%	4,4%	24,4%	28,9%
Total	Recuent	4	28	13	45	
	% del tota	8,9%	62,2%	28,9%	100,0%	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Recuento: Muestra el número de disponibles administrativos que se encuentran en cada combinación de alturas de GRH y DL, hay 3 empleados con un bajo desempeño y una GRH baja, 22 empleados con un desempeño medio y una GRH media, etc.

% del total: Representa el porcentaje de empleados en cada categoría en relación con el total de empleados que participaron en el estudio. el 6,7% del total de empleados tiene un bajo desempeño y una GRH baja, el 48,9% tiene un desempeño medio y una GRH media, etc.

Al analizar la tabla cruzada, podemos identificar algunas relaciones entre la HRG y el DL en el personal administrativo de la dirección de salud en Pasco, 2023: GRH Baja y DL:

El 6,7% de los empleados administrativos tiene una GRH baja y un bajo DL.

El 2,2% de los empleados tiene una GRH baja y un DL medio.

GRH Media y Desempeño Laboral:

El 8,9% de los empleados administrativos tiene una *GRH* media y un bajo *DL*.

El 48,9% de los empleados tiene una *GRH* y un *DL* medio.

El 4,4% de los empleados tiene una *GRH* media y un alto *DL*.

GRH Alta y Desempeño Laboral:

El 24,4% de los empleados administrativos tiene *GRH* y un alto desempeño laboral.

Por tanto, esta tabla cruzada indica que una *GRH* media se asocia con la mayoría de los empleados administrativos que tienen un *DL* medio. Sin embargo, es interesante notar que algunos empleados con una *GRH* bajan también logran un desempeño medio. Por otro lado, aquellos empleados con una *GRH* alta tienden a tener un alto *DL*. Es importante que la dirección de salud preste atención a estas relaciones para mejorar la *GRH* y, en última instancia, promover un mejor *DL* en el personal administrativo.

Tabla 14

*Tabla cruzada Dimensión 1. Selección e incorporación *Variable 2: Desempeño Laboral*

		Variable 2: Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimensión 1. Selección e incorporación	Bajo	Recuent	2	3	0	5
		% del tota	4,4%	6,7%	0,0%	11,1%
	Medio	Recuent	2	23	4	29
		% del tota	4,4%	51,1%	8,9%	64,4%
	Alto	Recuent	0	2	9	11
		% del total	0,0%	4,4%	20,0%	24,4%
Total		Recuento	Recuent	28	13	45
		% del total	% del tota	62,2%	28,9%	100,0%

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

En el nivel "Bajo" de la Dimensión 1 (Selección e incorporación), hay 5 personas (11.1% del total) cuyo desempeño laboral se clasifica como "Bajo".

En el nivel "Medio" de la Dimensión 1, hay 29 personas (64.4% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Medio".

En el nivel "Alto" de la Dimensión 1, hay 11 personas (24.4% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Alto".

Interpretación:

La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en función de los niveles de la Dimensión 1 "Selección e incorporación". Observamos que en general, la mayoría de los trabajadores se hallan en el nivel "Medio" de la Dimensión 1 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". Además, hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 1 con un desempeño laboral "Alto".

No hay empleados con un desempeño laboral "Bajo" en el nivel "Alto" de la Dimensión 1, lo que sugiere que un nivel más alto de selección e incorporación puede estar relacionado con un mejor *DL*.

Tabla 15

*Tabla cruzada Dimensión 2. Interacción laboral *Variable 2: Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión 2. Interacción laboral	Bajo	Recuent	1	0	0	1
		% del tota	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Medio	Recuent	3	23	3	29
		% del tota	6,7%	51,1%	6,7%	64,4%
	Alto	Recuent	0	5	10	15
		% del total	0,0%	11,1%	22,2%	33,3%
Total	Recuento	Recuent	28	13	45	
	% del total	% del tota	62,2%	28,9%	100,0%	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

En la tabla cruzada, se muestran los recuentos y porcentajes de cada combinación de niveles de la Dimensión 2 (Interacción laboral) y la Variable 2 (*DL*) para el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023.

Dimensión 2: Interacción laboral

Variable 2: Desempeño Laboral (con tres niveles: Bajo, Medio y Alto)

La tabla muestra lo siguiente:

En el nivel "Bajo" de la Dimensión 2 (Interacción laboral), hay 1 persona (2.2% del total) cuyo desempeño laboral se clasifica como "Bajo".

En el nivel "Medio" de la Dimensión 2, hay 29 personas (64.4% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Medio".

En el nivel "Alto" de la Dimensión 2, hay 15 personas (33.3% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Alto".

La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en función de las alturas de la Dimensión 2 "Interacción laboral". Observamos que la mayoría de los empleados se hallan en el nivel "Medio" de la Dimensión 2 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". También hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 2 con un desempeño laboral "Alto".

Sin embargo, en el nivel "Bajo" de la Dimensión 2, solo hay 1 empleado con un desempeño laboral "Bajo", y en el nivel "Alto" de la Dimensión 2, no hay empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más alto de interacción laboral puede estar relacionado con un mejor desempeño laboral y posiblemente reducir el número de empleados con un desempeño laboral "Bajo".

Tabla 16

*Tabla cruzada Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades *Variable 2: Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades	Bajo	Recuent	2	4	0	6
		% del tota	4,4%	8,9%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuent	2	17	2	21
		% del tota	4,4%	37,8%	4,4%	46,7%
	Alto	Recuent	0	7	11	18
		% del total	0,0%	15,6%	24,4%	40,0%
Total	Recuento	Recuent	28	13	45	
	% del total	% del tota	62,2%	28,9%	100,0%	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Para interpretar la tabla cruzada entre la Dimensión 3 "Fortalecimiento de

capacidades" y la Variable 2 "DL", vamos a analizar los resultados presentados.

En la tabla cruzada, se muestran los recuentos y porcentajes de cada combinación de niveles de la Dimensión 3 (Fortalecimiento de capacidades) y la Variable 2 (DL) para el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023.

- Dimensión 3: Fortalecimiento de capacidades
- Variable 2: Desempeño Laboral (con tres niveles: Bajo, Medio y Alto)

La tabla muestra lo siguiente:

- En el nivel "Bajo" de la Dimensión 3 (Fortalecimiento de capacidades), hay 6 personas (13.3% del total) cuyo desempeño laboral se clasifica como "Bajo".
- En el nivel "Medio" de la Dimensión 3, hay 21 personas (46.7% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Medio".
- En el nivel "Alto" de la Dimensión 3, hay 18 personas (40.0% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Alto".

Interpretación:

La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en ocupación de los niveles de la Dimensión 3 "Fortalecimiento de capacidades". Observamos que la mayoría de los trabajadores se hallan en el nivel "Medio" de la Dimensión 3 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". También hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 3 con un desempeño laboral "Alto".

En el nivel "Bajo" de la Dimensión 3, hay 6 empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más bajo de fortalecimiento de capacidades puede estar relacionado con un peor desempeño laboral.

Tabla 17*Tabla cruzada Dimensión 4. Metas individuales *Variable 2: Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión 4. Metas individuales	Bajo	Recuent	4	8	0	12
		% del tota	8,9%	17,8%	0,0%	26,7%
	Medio	Recuent	0	17	3	20
		% del tota	0,0%	37,8%	6,7%	44,4%
	Alto	Recuent	0	3	10	13
		% del total	0,0%	6,7%	22,2%	28,9%
Total	Recuent	Recuent	28	13	45	
	% del total	% del tota	62,2%	28,9%	100,0%	

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

En el nivel "Bajo" de la Dimensión 4 (Metas individuales), hay 12 personas (26.7% del total) cuyo desempeño laboral se clasifica como "Bajo".

En el nivel "Medio" de la Dimensión 4, hay 20 personas (44.4% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Medio".

En el nivel "Alto" de la Dimensión 4, hay 13 personas (28.9% del total) con un desempeño laboral clasificado como "Alto".

Interpretación:

La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en base de los niveles de la Dimensión 4 "Metas individuales". Observamos que la mayoría de los empleados se hallan en el nivel "Medio" de la Dimensión 4 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio".

En el nivel "Bajo" de la Dimensión 4, hay 12 empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más bajo de cumplimiento de metas individuales puede estar relacionado con un peor desempeño laboral.

Sin embargo, no hay empleados en el nivel "Medio" o "Alto" de la Dimensión 4 con un desempeño laboral "Bajo", lo que podría indicar que un nivel más alto de cumplimiento de metas individuales está asociado con un mejor desempeño laboral.

4.2 Análisis inferencial

Para hacer la prueba de las hipótesis se ha recurrir a probar la normalidad de los datos de las variables en uso:

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: Los datos de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral no son distintas a una distribución normal.

H₁: Los datos de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral son distintas a una distribución normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Dimensión 1. Selección e incorporación	,752	45	,000
Dimensión 2. Interacción laboral	,675	45	,000
Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades	,784	45	,000
Dimensión 4. Metas individuales	,810	45	,000
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	,791	45	,000
Dimensión 1. Rendimiento en el trabajo	,730	45	,000
Dimensión 2. Rendimiento en el contexto	,804	45	,000
Dimensión 3. Satisfacción del trabajador	,778	45	,000
Dimensión 4. Rendimiento organizacional	,750	45	,000
Variable 2: Desempeño Laboral	,750	45	,000

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

En este caso, se puede observar que para todas las dimensiones y para ambas variables, el valor de la significancia (Sig.) es menor que el nivel de significancia alfa = 0.05. Es decir, se impugna la hipótesis nula y se ultima que los datos de las dos variables no siguen una distribución normal en esta muestra. Por tanto para la prueba de las hipótesis se empleará la estadística no paramétrica el coeficiente del rho de spearman.

Prueba de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

H₁: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023

Tabla 19

Correlación de la hipótesis general

			Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de	Variable 1: Gestión de	Coeficient de correlació.	1,000	,763**
Spearman	Recursos Humanos	Sig.	.	,000
		N.	45	45
	Variable 2: Desempeño	Coeficient de correlació.	,763**	1,000
	Laboral	Sig.	,000	.
		N.	45	45

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Coeficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre las variables "Gestión de Recursos Humanos" y "Desempeño Laboral" es de 0,763. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

N: El valor de N para ambas correlaciones es 45, lo que indica el número de casos o individuos que se utilizaron en el análisis.

Dado que el valor de la correlación de Spearman es significativo a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), podemos rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alternativa (H₁). Por lo tanto, podemos concluir que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos y el *DL*. Esto indica que una gestión efectiva de recursos humanos, que incluye estrategias de selección, capacitación, motivación y desarrollo del personal, está relacionada con un mejor desempeño laboral en el personal administrativo de la

dirección de salud. Es importante que la dirección de salud continúe enfocándose en mejorar y fortalecer la *GRH* para mantener un alto nivel de desempeño y satisfacción entre su personal administrativo.

Prueba de la hipótesis específica 1

H₀: No existen relación entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

H₁: Existen relación entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023

Tabla 20

Correlación de la hipótesis específica 1

			Dimensión 1. Selección e incorporación	Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1. Selección e incorporación	Coefficient de correlació.	1,000	,658**
		Sig.	.	,000
		N.	45	45
	Variable 2: Desempeño Laboral	Coefficient de correlació.	,658**	1,000
		Sig.	,000	.
		N.	45	45

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Los resultados de la correlación de Spearman son los siguientes:

Coefficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre la dimensión "Selección e incorporación" y el "Desempeño Laboral" es de 0,658. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

N: El valor de N para ambas correlaciones es 45, lo que indica el número de casos o individuos que se utilizaron en el análisis.

Dado que el valor de la correlación de Spearman es significativo a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), podemos rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alternativa (H₁). Por lo tanto, podemos concluir que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre la d. "Selección e incorporación" y el "DL".

Esto indica que una selección e incorporación adecuada de nuevos empleados en la organización está relacionada con un mejor desempeño laboral en el personal administrativo de la dirección de salud. Un proceso de selección efectivo que elija a los candidatos adecuados y los integre de manera óptima en la organización puede influir positivamente en el rendimiento y la productividad del personal. Es importante que la dirección de salud continúe enfocándose en mejorar y fortalecer su proceso de selección e incorporación para mantener y mejorar el DL del personal administrativo.

Prueba de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

H₁: Existe relación entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

Tabla 21

Correlación de la hipótesis específica 2

		Dimensión 2. Interacción laboral	Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2. Interacción laboral	Coeficient de correlació. Sig. N.	1,000 . 45
	Variable 2: Desempeño Laboral	Coeficient de correlació. Sig. N.	,614** ,000 45

Notas. Fuente: estructuración del investigador con el software Spss.

Coeficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre la dimensión "Interacción laboral" y el "Desempeño Laboral" es de 0,614. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

N: El valor de N para ambas correlaciones es 45, lo que indica el número de casos o individuos que se utilizaron en el análisis.

Dado que el valor de la correlación de Spearman es significativo a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, podemos concluir que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre "Interacción laboral" y el "DL".

Esto indica que una interacción laboral efectiva y positiva entre los miembros del personal administrativo está relacionada con un mejor desempeño laboral en la dirección de salud. Un ambiente laboral en el que se fomente la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y la empatía puede influir positivamente en el rendimiento y la productividad del personal. Es importante que la dirección de salud continúe promoviendo una interacción laboral saludable y constructiva para mejorar el desempeño del personal administrativo y crear un ambiente laboral positivo y productivo.

Prueba de la hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

H_1 : Existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

Tabla 22*Correlación de la hipótesis específica 3*

			Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades	Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades	Coefficient de correlació. Sig. N.	1,000 . 45	,609** ,000 45
	Variable 2: Desempeño Laboral	Coefficient de correlació. Sig. N.	,609** ,000 45	1,000 . 45

Notas. Fuente: estructuración del investigar con el software Spss.

Los resultados de la correlación de Spearman son los siguientes:

Coefficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre la dimensión "Fortalecimiento de capacidades" y el "Desempeño Laboral" es de 0,609. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

N: El valor de N para ambas correlaciones es 45, lo que indica el número de casos o individuos que se utilizaron en el análisis.

Dado que el valor de la correlación de Spearman es significativo a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, podemos concluir que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre la dimensión "Fortalecimiento de capacidades" y el "DL".

Esto indica que el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal administrativo está relacionado con un mejor desempeño laboral en la dirección de salud. El desarrollo profesional y la mejora continua del conocimiento y habilidades del personal pueden tener un impacto positivo en su rendimiento y

contribuir a un ambiente laboral más productivo. Es importante que la dirección de salud continúe brindando oportunidades de capacitación y desarrollo para el personal administrativo y promueva una cultura de crecimiento profesional para mejorar el DL y la satisfacción en el trabajo.

Prueba de la hipótesis específica 4

H₀: No Existe relación entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

H₁: Existe relación entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

Tabla 23

Correlación de la hipótesis específica 4

			Dimensión 4. Metas individuales	Variable 2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4. Metas individuales	Coeficient de correlació.	1,000	,710**
		Sig.	.	,000
		N.	45	45
	Variable 2: Desempeño Laboral	Coeficient de correlació.	,710**	1,000
		Sig.	,000	.
		N.	45	45

Notas. Fuente: preparación del investigador con el software Spss.

Coeficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre la dimensión "Metas individuales" y el "Desempeño Laboral" es de 0,710. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

N: El valor de N para ambas correlaciones es 45, lo que indica el número de casos o individuos que se utilizaron en el análisis.

Dado que el valor de la correlación de Spearman es significativo a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, podemos concluir que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre las "Metas individuales" y el "DL".

Esto indica que las metas individuales establecidas para el personal administrativo están relacionadas con su desempeño laboral. Cuando los empleados tienen metas claras y alcanzables que están alineadas con los objetivos de la organización, tienden a ser más motivados y enfocados, lo que puede llevar a un mejor rendimiento en su trabajo. Es importante que la dirección de salud continúe promoviendo la definición y seguimiento de metas individuales para el personal administrativo, ya que esto puede contribuir a un mejor desempeño y logro de resultados en la organización.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general que menciona : Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Los resultados descriptivos indican que la mayoría de los participantes (55,6%) calificaron la gestión de recursos humanos como "Medio", seguido por el 28,9% que la calificó como "Alto" y el 15,6% la calificó como "Bajo". Asimismo, la mayoría de los trabajadores administrativos tienen un "DL" medio, con una proporción significativa de empleados con un rendimiento alto y un porcentaje más bajo de empleados con un rendimiento bajo. Esto podría indicar que la mayoría de los empleados se encuentran realizando sus tareas de manera adecuada, pero podría haber espacio para mejorar el rendimiento de aquellos con un desempeño bajo y reconocer y apoyar a aquellos con un desempeño alto. Asimismo las tablas cruzadas indican que una gestión de recursos humanos media se asocia con la mayoría de los empleados administrativos que tienen un desempeño laboral medio. Sin embargo, es interesante notar que algunos empleados con una gestión de recursos humanos bajas también logran un desempeño medio. Por otro lado, aquellos empleados con una gestión de recursos humanos alta tienden a tener un alto desempeño laboral. Es importante que la dirección de salud preste atención a estas relaciones para mejorar la gestión de recursos humanos y, en última instancia, promover un mejor desempeño laboral en el personal administrativo. Los resultados inferenciales indican que: Coeficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre las variables "GRH" y "DL" es de 0,763. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, 2023, existe una relación significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Este hallazgo es similar a los resultados de Del Aguila (2019), el objetivo fue determinar la relación entre la Gestión por Competencia y el DL del personal Administrativo, los resultados indican una relación baja pero significativa (Rho = 0,467**; p = 0,000) Concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión por

competencias y el DL. También es similar a los resultados de Eusebio (2019) En su estudio " GRH y su impacto en el desempeño laboral de Ecuador", Los resultados del estudio encontraron una fuerte relación de 0,99 menor a 5, lo que sugiere una relación entre las variables. Igualmente es congruente a la teoría de Teoría de la motivación-higiene - Frederick Herzberg se puede aplicar en la gestión de recursos humanos a través de la identificación de los factores motivacionales y de higiene en el trabajo. Según Herzberg, los factores de higiene se refieren a elementos como el salario, las condiciones de trabajo y las políticas de la compañía, y son necesarios para prevenir la insatisfacción en el trabajo. Así también fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, y reconocer y recompensar el buen desempeño. Al promover estos factores motivacionales, se puede crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y motivador para los empleados. También es congruente con la teoría de la equidad de Adams que es importante asegurarse de que los empleados perciban que su esfuerzo y rendimiento están siendo recompensados de manera justa en comparación con otros empleados de la organización. Esto se logra a través de la implementación de políticas justas de compensación y recompensas, así como la promoción de un ambiente de trabajo en el que se valoren las contribuciones de cada empleado. De esta manera, se puede fomentar la motivación laboral y mejorar el desempeño de los empleados en la organización.

De acuerdo al objetivo específico 1 que menciona: Determinar la relación que existe entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Los resultados descriptivos indican que La mayoría de los participantes (64,4%) calificaron esta dimensión como "Medio", seguido por el 24,4% que la calificó como "Alto" y el 11,1% la calificó como "Bajo". referente a las tablas cruzadas, en función de los niveles de la Dimensión 1 "Selección e incorporación". Observamos que en general, la mayoría de los empleados se encuentran en el nivel "Medio" de la Dimensión 1 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". Además, hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 1 con un desempeño laboral "Alto". No hay empleados con un desempeño laboral "Bajo" en el nivel "Alto" de la Dimensión 1, lo que sugiere que un nivel más alto

de selección e incorporación puede estar relacionado con un mejor desempeño laboral. Los resultados inferenciales indican que: Coeficiente de correlación: El coeficiente de correlación entre la dimensión "Selección e incorporación" y el "Desempeño Laboral" es de 0,658. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. de la Significancia (bilateral): El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Este hallazgo es similar a los resultados de Fasabi y Bardales (2020) cuyo objetivo fue determinar la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que hay presencia de relación. También es similar a los resultados de Solís, E. (2020), sus resultados indican una correlación baja entre el proceso de selección y el desempeño laboral, según la prueba estadística Spearman (-0,314). Concluyendo que cuando el proceso de selección de personal es acorde a la normativa técnica, ya sea para nombramiento permanente o contrato ocasional, el desempeño laboral cambia. Igualmente es congruente a la teoría de la contingencia - Paul Lawrence y Jay Lorsch (1967): sostiene que no hay una única forma de gestionar a los empleados, sino que depende de factores internos y externos a la organización, por lo que se deben adaptar las prácticas de gestión a cada situación específica. La Teoría de la Contingencia se aplica en la gestión de recursos humanos considerando que las prácticas y políticas varían según las circunstancias específicas de la organización y la situación. Igualmente es congruente con la teoría de la expectativa de Vroomse que aplica en el desempeño laboral mediante el fomento de la percepción en los trabajadores de que su esfuerzo y desempeño serán recompensados de manera justa y apropiada. Esta teoría establece que cuando los empleados creen que sus esfuerzos serán recompensados con incentivos valiosos, como aumentos de sueldo o ascensos de posición, se motivan para trabajar más duro y pueden lograr un mejor desempeño laboral

De acuerdo al objetivo específico 2 que menciona: Determinar es la relación que existe entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Los resultados descriptivos revelan que el 2.2% de las personas calificaron la "Interacción

laboral" como "Bajo", mientras que el 66.7% la clasificó como "Bajo" o "Medio". Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores administrativos perciben la "Interacción laboral" como "Medio", mientras que una parte importante de ellos la considera "Alta". Sin embargo, es relevante considerar que un pequeño porcentaje la ve como "Baja", lo que sugiere la necesidad de prestar atención y tomar medidas para mejorar las relaciones y la comunicación en el entorno laboral. En relación a las tablas cruzadas, muestran cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en función de los niveles de la Dimensión 2 "Interacción laboral". Se observa que la mayoría de los empleados se encuentran en el nivel "Medio" de la Dimensión 2 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". Además, hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 2, con un desempeño laboral "Alto". Sin embargo, en el nivel "Bajo" de la Dimensión 2, solo hay 1 empleado con un desempeño laboral "Bajo", y en el nivel "Alto" de la Dimensión 2, no hay empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más alto de interacción laboral puede estar relacionado con un mejor desempeño laboral y posiblemente reducir el número de empleados con un desempeño laboral "Bajo". En consecuencia, fortalecer y fomentar la "Interacción laboral" puede ser una estrategia beneficiosa para mejorar el desempeño general del personal administrativo. Los resultados inferenciales indican que el coeficiente de correlación entre la dimensión "Interacción laboral" y el "Desempeño Laboral" es de 0,614. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Por tanto se rechaza la nula y se acepta la H_1 . Este hallazgo es similar a los resultados de Mori y Bardales (2020) quien concluye la existencia de relación de gestión de recursos humanos y desempeño. También es similar a los resultados de Macías y Chávez (2023) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral los resultados indican que el nivel que prevalece de la gestión humana es intermedio así también el nivel de desempeño laboral fue promedio, igualmente el $p = 0,000$ y la $\rho = 0,569$. Igualmente es congruente a la teoría de los dos factores - Douglas McGregor que se aplica en la gestión de recursos humanos al considerar que tanto los factores motivadores como los factores higiénicos son esenciales para lograr la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, las

empresas pueden implementar políticas que se centren en ambos factores, como ofrecer oportunidades de crecimiento y reconocimiento, además de mejorar las condiciones laborales, el salario y los beneficios ofrecidos a los trabajadores. Asimismo, se puede fomentar un ambiente de trabajo que promueva la participación de los empleados en la toma de decisiones y la autogestión, a fin de aumentar su autonomía y responsabilidad en el trabajo que realizan.

De acuerdo al objetivo específico 3 que menciona: Determinar es la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Los resultados descriptivos indican que , el 13,3% de los participantes calificó el "Fortalecimiento de capacidades" como "Bajo", el 46,7% como "Medio" y el 40,0% como "Alto". Por lo tanto, una parte considerable de los trabajadores administrativos perciben el "Fortalecimiento de capacidades" como "Medio" y "Alto", pero un porcentaje significativo también lo considera "Bajo". Esto sugiere que podría ser beneficioso para la dirección de salud enfocarse en mejorar las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para sus empleados con el objetivo de mejorar su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo. Referente a las tablas cruzadas muestra cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en función de los niveles de la Dimensión 3 "Fortalecimiento de capacidades". Observamos que la mayoría de los empleados se encuentran en el nivel "Medio" de la Dimensión 3 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". También hay un grupo significativo de empleados en el nivel "Alto" de la Dimensión 3 con un desempeño laboral "Alto". En el nivel "Bajo" de la Dimensión 3, hay 6 empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más bajo de fortalecimiento de capacidades puede estar relacionado con un peor desempeño laboral. Los resultados inferenciales indican que el coeficiente de correlación entre la dimensión "Fortalecimiento de capacidades" y el "Desempeño Laboral" es de 0,609. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Este hallazgo es similar a los resultados de Pumacajia (2019) que se ocupó de averiguar la existencia de relación entre administración de personal y desempeño. según la prueba de chi-cuadrado de

independencia con un valor de 11,716 y una significancia al nivel del 5%. En la conclusión se afirma una relación de ambas variables. También es similar a los resultados de Cueva (2023) se enfocó en determinar la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral en el Hospital, se determinó que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del hospital. Igualmente es congruente a la teoría de Teoría Z - William Ouchise aplica en la gestión de recursos humanos al enfatizar la importancia de las relaciones humanas y la lealtad entre la empresa y sus empleados, creando así un ambiente de trabajo participativo basado en el compromiso y la colaboración. Esto se logra mediante la creación de una cultura empresarial saludable, el desarrollo de políticas participativas de toma de decisiones y el fomento de la integración entre la vida laboral y personal de los empleados. La Teoría Z también valora la formación y el desarrollo profesional de los empleados, así como la creación de un ambiente laboral seguro y favorable. En última instancia, la aplicación de Teoría Z en la gestión de recursos humanos puede llevar a una mayor productividad y retención de los empleados.

De acuerdo al objetivo específico 4 que menciona: Determinar es la relación que existe entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.

Los resultados descriptivos indican que el 26,7% de los participantes calificó las "Metas individuales" como "Bajo", el 44,4% como "Medio" y el 28,9% como "Alto". Por lo tanto, un porcentaje considerable de los trabajadores administrativos percibe las "Metas individuales" como "Medio" y "Alto", pero un número significativo también las considera "Bajo". Esto sugiere que la dirección de salud podría beneficiarse al enfocarse en mejorar la definición y el respaldo brindado para las metas personales de sus empleados, lo que podría tener un impacto positivo en su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo. Referente a las tablas cruzadas muestran cómo se distribuyen los niveles de desempeño laboral (Bajo, Medio y Alto) en función de los niveles de la Dimensión 4 "Metas individuales". Observamos que la mayoría de los empleados se encuentran en el nivel "Medio" de la Dimensión 4 y tienen un desempeño laboral clasificado como "Medio". En el nivel "Bajo" de la Dimensión 4, hay 12 empleados con un desempeño laboral "Bajo". Esto sugiere que un nivel más bajo de cumplimiento

de metas individuales puede estar relacionado con un peor desempeño laboral. Sin embargo, no hay empleados en el nivel "Medio" o "Alto" de la Dimensión 4 con un desempeño laboral "Bajo", lo que podría indicar que un nivel más alto de cumplimiento de metas individuales está asociado con un mejor desempeño laboral. Los resultados inferenciales indican que el coeficiente de correlación entre la dimensión "Metas individuales" y el "Desempeño Laboral" es de 0,710. Esto indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. El valor de la significancia es 0,000 para ambas correlaciones. Esto significa que la correlación encontrada es estadísticamente significativa. Este hallazgo es similar a los resultados de Moza y Rojas (2019) en su estudio de Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral, los resultados obtenidos indicaron que el valor mínimo del proceso estadístico del chi cuadrado correspondió a 5,99, lo que confirmó que una buena supervisión en la gestión de recursos influye en el refuerzo del desempeño de los trabajadores en el área administrativa.

También es similar a los resultados de Maigua (2023) quien concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño de los trabajadores, con mejoras necesarias en motivación, remuneración y comunicación. Igualmente es congruente a la teoría de Gary Becker, que es uno de los principales exponentes de la teoría del capital humano, argumentó que la inversión en educación y formación genera un retorno en productividad y ganancias para las empresas en las que trabajan las personas. Por lo tanto, la aplicación de la teoría del capital humano en la gestión de recursos humanos implica invertir en la educación y formación de los colaboradores, para mejorar sus habilidades, aumentar su productividad y generar un mayor retorno para la organización. También se puede aplicar la teoría del capital humano en la identificación y contratación de nuevos empleados, evaluando su formación y habilidades para estimar su potencial retorno y beneficios para la organización. También es congruente con la teoría de la motivación-higiene de Herzberg sostiene que el desempeño laboral depende no solo de factores de higiene, como el salario y las condiciones de trabajo, sino también de factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, para aplicar esta teoría en el desempeño laboral, es importante mejorar tanto los factores de

higiene como los motivacionales, para lograr un ambiente laboral más satisfactorio y motivador para los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y productividad

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Luego de haber culminado con las pruebas estadísticas se logró alcanzar el objetivo general estableciendo que existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. (sig.= 0,000 ; rho= 0,763). Significa que la gestión de recursos humanos y desempeño laboral que implica Selección e incorporación, interacción laboral, fortalecimiento de capacidades y metas individuales; tiene un impacto en el desempeño laboral.

Segundo

Una vez concluido las pruebas estadísticas se pudo lograr el objetivo específico 1 determinando que existen relación entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 (sig.= 0,000 ; rho= 0,658). Significa que la Selección e incorporación que involucra, la formación y capacitación, satisfacción y compromiso, Remuneración tiene un impacto en el desempeño laboral.

Tercero:

Una vez concluido las pruebas estadísticas se pudo lograr el objetivo específico 2 determinando que existe relación entre interacción laboral con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 (sig.= 0,000 ; rho= 0,614). Significa que la interacción laboral que involucra, comunicación Efectiva, confianza con el grupo de trabajo, conflictos laborales tiene un impacto en el desempeño laboral.

Cuarto

Una vez concluido las pruebas estadísticas se pudo lograr el objetivo específico 3 determinando que existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 (sig.= 0,000 ; rho= 0,609). Significa que el fortalecimiento de capacidades que involucra, conocimiento, uso TIC's. evaluación tiene un impacto en el desempeño laboral.

Quinto

Concluida las pruebas estadísticas se pudo lograr el objetivo específico 4 determinando que existe relación entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 (sig.= 0,000 ; rho= 0,710). Significa que las metas individuales: crecimiento profesional, objetivos y desarrollo personal tiene un impacto en el desempeño laboral

VII. RECOMENDACIONES

Primero: La dirección de salud debe mejorar sus prácticas de Selección e incorporación de personal, involucrando una formación y capacitación adecuada, un enfoque en la satisfacción y compromiso de los empleados y una remuneración justa para asegurarse de que su personal administrativo tenga un mayor desempeño laboral.

Segunda: La dirección de salud debe promover una mayor interacción laboral entre su personal administrativo, fomentando una comunicación efectiva, estableciendo confianza en el grupo de trabajo y manejando adecuadamente los conflictos laborales que puedan surgir. Esto ayudará a mejorar el desempeño laboral del personal.

Tercero: La dirección de salud debería ofrecer más actividades de fortalecimiento de capacidades a su personal administrativo, con un enfoque en el desarrollo de conocimientos digitales y en la evaluación del desempeño, para mejorar su nivel de desempeño laboral.

Cuarto: La dirección de salud debería promover las metas individuales de su personal administrativo, como el crecimiento profesional, el establecimiento de objetivos y el desarrollo personal, para mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguinis, H., Villamor, I., & Gabriel, K. P. (2020). Understanding employee responses to COVID-19: a behavioral corporate social responsibility perspective. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 421-438. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJIAM-06-2020-1053/full/html>
- Alarcon Nuñez, H. R. (2022). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Huamanga-Ayacucho*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20500.14039/7291>
- Alrawashdeh, H. M., Al-Tammemi, A. A. B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC public health*, 21, 1-18. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-021-10897-4>
- Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(4), 529-548. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15332845.2019.1626969>
- Álvarez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y Desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial.
- Arechúa Ramos, W. V. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en el desarrollo integral del centro de salud tipo c san jacinto de Buena Fe, 2020* (Master's thesis, Quevedo: UTEQ). <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6370>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815-834. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Bartolacci, F., Caputo, A., & Soverchia, M. (2020). Sustainability and financial performance of small and medium sized enterprises: A bibliometric and

- systematic literature review. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1297-1309.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2434>
- Battaglio Jr, R. P., Belardinelli, P., Bellé, N., & Cantarelli, P. (2019). Behavioral public administration ad fontes: A synthesis of research on bounded rationality, cognitive biases, and nudging in public organizations. *Public Administration Review*, 79(3), 304-320.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.12994>
- Bhaumik, S., Moola, S., Tyagi, J., Nambiar, D., & Kakoti, M. (2020). Community health workers for pandemic response: a rapid evidence synthesis. *BMJ Global Health*, 5(6), e002769.
<https://gh.bmj.com/content/5/6/e002769.abstract>
- Bravo Huivin, E. K. (2020). *Gestión por procesos y su influencia en la gestión administrativa de Salud Dent Familiar de Trujillo, 2020*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/48241>
- Brian, Z., & Weintraub, J. A. (2020). Peer Reviewed: Oral Health and COVID-19: Increasing the Need for Prevention and Access. *Preventing chronic disease*, 17. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7458118/>
- Candela Ayllón, V. E. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en colaboradores administrativos de la oficina de gestión de servicios de salud Bajo Mayo, Tarapoto, 2021*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/73699>
- Condori Zamora, K. Y. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/110013>
- Cueva Jara, C. G. (2023). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. SA de Riobamba* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717>
- Del Aguila Arevalo, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo-San Martín 2019*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/2239>
- Falahchai, M., Babaee Hemmati, Y., & Hasanzade, M. (2020). *Dental care*

- management during the COVID-19 outbreak. Special Care in Dentistry*, 40(6), 539-548. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/scd.12523>
- Fasabi, J. B., & Bardales, J. M. D. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Frias Delgado, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/72177>
- Gaibor Mendoza, J. S. (2021). *Factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las universidades públicas en la provincia de Chimborazo* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33788>
- González Perez, R. D. C. (2022). Experiencia profesional como auxiliar administrativo en el Departamento Administrativo y Laboral en la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Othón P. Blanco. <http://192.100.164.85/handle/20500.12249/2968>
- Gowan, M., DeMarr, B. J., & David, J. (2022). Human resource management: Managing employees for competitive advantage. *SAGE Publications*. <https://n9.cl/r43jg>
- Grados Rojas, S. Y. (2020). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en el hospital Huacho Huaura Oyón y SBS-2018*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20500.14067/4251>
- Gutierrez Huallpa, M., & Mamani Sánchez, E. L. T. (2020) *Gestión del personal docente y administrativo de la dirección distrital educativa de Laja, para una gestión administrativa de calidad y una adecuada evaluación de desempeño* (Doctoral dissertation). <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/21155>
- Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227>
- Hernández R. y Mendoza T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas*

- cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Iglesias, M. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos* (Vol. 9). Noveduc.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). *Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy*. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/101>
- Khan, N. A., & Khan, A. N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101391. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740624X18305392>
- Machado Parra, M. C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32174>
- Macías Simbala, B. D., & Chavez Maridueña, E. J. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la Cooperativa de Transporte de Taxi Ruta Exxon* (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2023.). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/6213>
- Maigua Guaranga, I. Y. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Camal Municipal de Riobamba* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10798>
- Marcillo Vera, G. A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020*. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/21155>

- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, 24(22), 3189-3205. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13683500.2020.1863930>
- Palacios Molina, D. L. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20500.12672/10989>
- Rasool, S. F., Samma, M., Wang, M., Zhao, Y., & Zhang, Y. (2019). How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: the mediating role of product, process and knowledge innovation. *Psychology research and behavior management*, 1009-1025. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2147/PRBM.S204662>
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Sa'dullah, A., & Hidayatullah, M. F. (2020). Design of Improving The Quality of Human Resources Based on Islamic Schools in Anak Saleh Foundation, *Malang City*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/2331>
- Shanock, L. R., Eisenberger, R., Heggestad, E. D., Malone, G., Clark, L., Dunn, A. M., ... & Woznyj, H. (2019). Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. *The Psychologist-Manager Journal*, 22(3-4), 168. <https://psycnet.apa.org/record/2019-42433-001>
- Soldevilla Urquiaga, C. A., & Rodriguez Bellido, J. A. (2020). Análisis correlacional entre las variables gestión de personas y desempeño laboral en el personal administrativo de un call center. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653118>
- Solís, E. (2020). "El reclutamiento y selección de personal y el desempeño

- laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*". Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). *Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. Information & Management, 56(8), 103160.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720618306645>
- Sutoro, M. (2021, November). Reality of Lecturers' Performance, What's Next?. In The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020) (pp. 320-324). Atlantis Press.
- Tanjung, B. N. (2020). Human resources (HR) *in education management. Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal, 3(2), 1240-1249.* <https://bircu-journal.com/index.php/birle/article/view/1056>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management.* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-05-2018-0182/full/html>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: *The role of concern about the virus in a moderated double mediation. Sustainability, 12(23), 9804.* <https://www.mdpi.com/900392>
- Ugaz Argote, J. M. (2022). Sistema administrativo de gestión de recursos humanos y la calidad de servicio brindada a los usuarios internos de la subgerencia de administración de potencial humano del Ministerio Público, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/97416>
- Yactayo, D. V. G., Pawelczyk, C. A. A., Cahuana, L. E. H., Vásquez, E. R. C., & Fernández, D. M. M. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de Educación del Hospital Militar Central Lima, Perú. *Universidad y Sociedad, 13(S3), 346-355.* <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2488>
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting

mutations: Impact on work stress and employee performance. *International journal of social sciences and humanities*, 3(1), 102-114. <https://n9.cl/4pu2d>

Zamalloa Calvo, T. (2020). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte-2018*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3578>

Zhang, S. X., Liu, J., Jahanshahi, A. A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., & Sun, S. (2020). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 144-146.

ANEXO

Anexo 1 Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	se refiere al conjunto de procesos y prácticas utilizados para planificar, organizar, reclutar, seleccionar, capacitar, desarrollar, motivar y retener al personal en una organización, con el objetivo de lograr un desempeño óptimo y satisfacción laboral para todos los empleados. Esta gestión también incluye aspectos legales, administrativos y financieros relacionados con el personal de la organización (Mori y Bardales, 2020).	Para medir la variable gestión de recursos humanos se tomaron en cuenta cuatro dimensiones y 12 indicadores.	Selección e incorporación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación y capacitación. ✓ Satisfacción y compromiso. ✓ Remuneración. 	1,2,3	ORDINAL (Likert) 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
			Interacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación Efectiva. ✓ Confianza con el grupo de trabajo. ✓ Conflictos laborales. 	4,5,6	
			Fortalecimiento de capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento ✓ Uso TIC's. ✓ Evaluación 	7,8,9,10	
			Metas individuales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crecimiento profesional. ✓ Objetivos. ✓ Desarrollo personal. 	11,12,13	
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere al rendimiento y calidad del trabajo que un empleado realiza en sus tareas diarias, lo que puede medirse y evaluarse para determinar su eficiencia y productividad en la organización. Esto implica aspectos como la competencia técnica, el compromiso con la empresa, la habilidad para trabajar en equipo, la capacidad de adaptación a diferentes situaciones, entre otros factores que influyen en su desempeño. (Guzmán y Sandoval, 2021).	Para medir la variable desempeño laboral se tomaron en cuenta cuatro dimensiones y 12 indicadores.	Rendimiento en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento de sus funciones ✓ Proactividad ✓ Responsabilidad 	14,15,16	
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso con la institución. ✓ Innovación ✓ Resolución de conflictos. 	17,18,19	
			Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de trabajo. ✓ Ambientes ✓ Resultados. 	20,21,22,23	
			Rendimiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso eficiente del tiempo ✓ Planificación de actividades ✓ Motivación. 	24,25,26	

Anexo 2 Matriz de consistencia de variables

Problema Problema general	Objetivo Objetivo general	Hipótesis Hipótesis general	Tipo y diseño de investigación
¿qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.	Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional. Enfoque: Cuantitativo. Diseño de investigación: No Experimental - Corte transversal.
Problemas específicos ¿qué relación existe entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023? ¿qué relación existe entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?, ¿qué relación existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023? ¿qué relación existe entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 Determinar es la relación que existe entre la interacción laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Determinar es la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Determinar es la relación que existe entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023.	Hipótesis específicas Existen relación entre la Selección e incorporación con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 Existe relación entre interacción laboral con el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023. Existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023 Existe relación entre las metas individuales y el desempeño laboral del personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023	Variables Variable 1: gestión de recursos humanos. Variable 2: desempeño laboral.
			Población y muestra
			Población: 120 estudiantes . Muestra: 45 estudiantes
			Técnicas e instrumento
			Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario
			Estadística a utilizar
			Descriptiva: Análisis descriptivo simple - Uso de tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados – Conclusiones. Inferencial: Contrastación de hipótesis (método por definir).

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador(a), Este cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad precisar información sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023

INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo, se le pide por favor que responda con sinceridad y responsabilidad.
- Lea determinadamente cada ítem; cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X". Siendo el significado de cada número:

1=nunca

2=casi nunca

3=a veces

4=casi siempre

5=siempre

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSIONES	ITE MS	1	2	3	4	5
Selección e incorporación	1. El personal que trabaja en la Institución, es seleccionado de acuerdo al perfil correspondiente.					
	2. La disposición de los trabajadores, se ejecuta, según el cuadro de asignación de personal (CAP)					
	3. La institución brinda inducción a los trabajadores, para que conozcan los instrumentos de gestión y sus funciones.					
Interacción laboral	4. El personal que labora en la institución practica la empatía (Habilidad de ponerse en el lugar del otro, para comprender la situación).					
	5. El personal que labora en la institución practica la resiliencia (Capacidad de resistir y enfrentar las situaciones difíciles).					
	6. El personal muestra actitud positiva y disponibilidad para integrarse a los diferentes equipos de trabajo.					
Fortalecimiento de capacidades.	7. En las capacitaciones que realiza la institución, se utilizan los recursos adecuados como son: ponente de acuerdo al tema, ambientes apropiados, material audiovisual necesario y útiles de escritorio.					
	8. El personal después de las capacitaciones, mejora su producción en el trabajo.					
	9. Las capacitaciones se realiza previa evaluación de los temas que necesita el personal.					

	10. En Las capacitaciones la inversión económica, está dada por la institución.						
Metas individuales	11. La institución brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus trabajadores.						
	12. La institución promueve ascensos, a los trabajadores que acreditan superación profesional.						
	13. El área de asistencia social, de su institución, está monitoreando el rendimiento laboral de sus trabajadores.						
DESEMPEÑO LABORAL							
Rendimiento en el trabajo	14. El trabajador de su institución, tiene conocimiento pleno de sus funciones que va desempeñar.						
	15. El trabajador de su institución, es proactivo (actúa, no espera que va pasar, busca nuevas oportunidades, anticipa, previene y resuelve problemas).						
	16. El trabajador de su institución, cumple con sus obligaciones, y es cuidadoso al tomar decisiones o realizar algo.						
Rendimiento en el contexto	17. El trabajador de su institución, planifica, se compromete y reacciona de una manera acertada para sacar adelante algún proyecto dentro de su trabajo.						
	18. El trabajador, reemplaza o mejora algún proceso, producto o servicio en beneficio de su institución.						
	19. Cuando hay algún conflicto, el trabajador encuentra una solución pacífica a los desacuerdos que se enfrentan.						
Satisfacción del trabajador	20. El trabajador es cuidadoso en planificar y ejecutar sus actividades, según sus objetivos planteados.						
	21. El trabajador cumple con los plazos en ejecutar sus actividades encomendadas.						
	22. El ambiente físico de trabajo, afectan a su seguridad y salud, así como a su salud mental y bienestar del trabajador.						
	23. El resultado positivo o negativo de su trabajo influye en su estado de ánimo del trabajador.						
Rendimiento organizacional	24. El trabajador usa eficientemente su tiempo, en actividades concretas para aumentar su productividad.						
	25. El trabajador planifica y se organiza diariamente para cumplir con sus actividades.						
	26. Los trabajadores en su institución reciben reconocimientos por su buen desempeño laboral.						

MUCHAS GRACIAS POR SU CONTRIBUCIÓN.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación está orientada al estudio de la: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023, Desearía contar con tu ayuda para lograr esta investigación, las respuestas que brinde será totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que le solicito, sí acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará.

Atentamente;

Edgar Rodolfo CONDOR MELGAREJO

Yo,, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.

Firma DNI:

Anexo 4 Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos													Variable 2: Desempeño Laboral													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
2	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	5	3
3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
6	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1
7	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5
8	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
10	5	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	5	2	4	5
11	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5
12	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	2	5	2	5	2	5	2	5	4	2	5	4	2
13	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	2	3	5	2	3
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
15	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2

Anexo 5 Base de datos de la muestra

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023																										
Nº	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos													Variable 2: Desempeño Laboral												
	Dimensión 1. Selección e incorporación			Dimensión 2. Interacción laboral			Dimensión 3. Fortalecimiento de capacidades				Dimensión 4. Metas individuales			Dimensión 1. Rendimiento en el trabajo			Dimensión 2. Rendimiento en el contexto			Dimensión 3. Satisfacción del trabajador				Dimensión 4. Rendimiento organizacional		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	1	4	3	4	3	4	1	4	3	2	5	4
2	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4
3	5	4	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	2	5	4	3	2	4	2	5	4	5	2	4	2	5
4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3
5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	4	5	4	2
6	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3
7	2	5	4	5	4	1	2	5	4	1	4	1	4	2	5	4	1	4	1	2	5	4	3	4	1	4
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4
9	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	2	3	5	3
10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	5	3	2	4	2
11	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3
12	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4
13	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
14	2	3	4	3	4	5	2	3	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
16	3	2	5	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3	2	3	5
17	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4
19	3	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3
20	1	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	1	3	5	4	3	4	3
21	5	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	5	2	2	4	2	3	5	2	2	4	2	3	2

22	2	5	5	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	
23	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	1	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	
24	5	2	4	2	4	2	5	2	4	2	2	4	2	5	2	4	2	2	4	5	2	4	2	2	4	2	
25	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	
26	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	1	4	2	5	4	5	4	1	2	5	4	5	4	1	4	
27	3	5	2	5	2	4	3	5	2	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	3	5	2	4	3	4	4	
28	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	
29	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5
31	4	4	2	4	2	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	2	5	2	2	2	
32	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	
33	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	
34	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	
35	5	4	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	5	4	2	2	4	2	2	
36	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	
37	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	5	4	2	
38	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	
39	2	5	4	5	4	3	2	5	4	3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	4	
40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	
41	5	1	3	1	3	4	5	1	3	4	3	5	3	5	1	3	4	3	5	5	1	3	4	3	5	3	
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	
43	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	5	3	4	5	3	2	3	
44	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	5	3	4	3	4	
45	3	5	5	3	2	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	1	3	5	2	5	4	5	5	4	

Anexo 6

Evaluación por juicio de expertos N° 01

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología, Estadística	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

La gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas , políticas y decisiones orientadas a planificar, organizar, adquirir, desarrollar y conservar a los empleados dentro de una organización. El objetivo de la GRH es mejorar la experiencia de los empleados y maximizar su rendimiento , contribuyendo así a lograr de los objetivos de los entes (Mori y Bardales, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	Selección e incorporación.	la Selección e Incorporación es una fase importante del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la gestión de recursos humanos. Esta fase se enfoca en evaluar a los candidatos más adecuados para la vacante y luego, una vez seleccionados, incorporarlos a la organización de manera efectiva (Mori y Bardales, 2020).
	Interacción laboral	Interacción Laboral se refiere al modo en que los empleados interactúan entre sí y con el ente en su conjunto. La interacción laboral efectiva es esencial para el éxito de una empresa, ya que facilita la colaboración, la solución de problemas y la adquisición de decisiones en equipo, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La interacción laboral también puede referirse a la interacción entre los empleados y los clientes o proveedores de la empresa (Mori y Bardales, 2020).
	Fortalecimiento de capacidades.	Fortalecimiento de capacidades en la administración de recursos humanos se refiere a un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas que tienen como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades y competencias de los empleados alineados con las metas estratégicas del ente (Mori y Bardales, 2020).
	Metas individuales	Las metas individuales en la gestión de recursos humanos son objetivos específicos establecidos para cada empleado dentro de una organización con el fin de alinear sus esfuerzos con los objetivos generales de la empresa. Estas metas pueden incluir objetivos cuantitativos o cualitativos, y son importantes porque permiten una evaluación clara y objetiva del desempeño de cada empleado (Mori y Bardales, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS” elaborado por Medina Manrique, Claudia Adriana en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Selección e incorporación, Interacción laboral, Fortalecimiento de capacidades y Metas individuales.

- **Primera dimensión:** Selección e incorporación
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si la empresa realiza Selección e incorporación del personal, Formación y capacitación, Satisfacción y compromiso y Remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección e incorporación del personal	El personal que trabaja en la Institución, es seleccionado de acuerdo al perfil correspondiente	4	4	4	
Formación y capacitación	La disposición de los trabajadores, se ejecuta, según el cuadro de asignación de personal (CAP)	4	4	4	
Satisfacción y compromiso	La institución brinda inducción a los trabajadores, para que conozcan los instrumentos de gestión y sus funciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interacción laboral
 - **Objetivo:** Conocer el nivel de la Comunicación Efectiva, Confianza con el grupo de trabajo, Conflictos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva.	El personal que labora en la institución practica la empatía (Habilidad de ponerse en el lugar del otro, para comprender la situación).	4	4	4	
Relacionan las ideas al contexto	El personal que labora en la institución practica la resiliencia (Capacidad de resistir y enfrentar las situaciones difíciles).	4	4	4	

Confianza con el grupo de trabajo	El personal muestra actitud positiva y disponibilidad para integrarse a los diferentes equipos de trabajo.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Fortalecimiento de capacidades.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el Fortalecimiento de capacidades de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	En las capacitaciones que realiza la institución se utilizan los recursos adecuados como son ponente de acuerdo a tema, ambientes apropiados, material audiovisual necesario y útiles de escritorio.	4	4	4	
Uso TIC's.	El personal después de las capacitaciones mejora su producción en el trabajo.	4	4	4	
Evaluación	Las capacitaciones se realiza previa evaluación de los temas que necesita el personal.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Metas individuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los trabajadores poseen metas individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional.	La institución brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus trabajadores.	4	4	4	
Objetivos.	La Institución promueve ascensos, a los trabajadores que acreditan superación profesional.	4	4	4	

Desarrollo personal.	El área de asistencia social, de su institución, está monitoreando el rendimiento laboral de sus trabajadores.	4	4	4	
-----------------------------	--	---	---	---	--



Firma del evaluador.
Dr. Wong Silva, Jean Pierre
DNI: 70304870

Evaluación por juicio de expertos N 01

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “DESEMPEÑO LABORAL”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Wong Silva, Jean Pierre		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología, Estadística		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que un empleado realiza en su puesto de trabajo, es decir, la forma en que cumple con las tareas, responsabilidades y objetivos asignados por la organización en la que trabaja. El desempeño laboral incluye tanto aspectos cualitativos como cuantitativos, por lo que se puede medir tanto la calidad de los resultados obtenidos como la eficiencia y eficacia del proceso empleado para alcanzarlos. La evaluación del desempeño laboral es una tarea importante en la gestión de recursos humanos, ya que permite identificar fortalezas y debilidades de los empleados, establecer planes de desarrollo individual y mejorar la productividad y competitividad de la organización (Guzmán y Sandoval, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral	Rendimiento en el trabajo.	El rendimiento laboral en el marco de desempeño laboral se refiere a la medida de la cantidad y calidad del trabajo realizado en un determinado tiempo y de manera efectiva y eficiente. Es un factor significativo a evaluar en el DL de un empleado y tiene una incidencia directo en la productividad de una empresa (Machado, 2021).
	Rendimiento en el contexto	e al contexto, el rendimiento laboral puede ser afectado por factores externos y situaciones adversas que pueden influir en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, la inflación, las dificultades económicas, la falta de recursos y otros factores pueden afectar el desempeño laboral de una empresa y requerir de medidas para superar estas barreras (Condori, 2023).
	Satisfacción del trabajador	atisfacción del trabajador hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y felicidad que siente un empleado en relación a su trabajo y su entorno laboral. Es un factor importante para evaluar el desempeño laboral y la productividad de una empresa, y está influenciada por diversos factores, tales como la remuneración, la relación con los compañeros y superiores, la autonomía en el trabajo, entre otros (Palacios, 2019).
	Rendimiento organizacional	el rendimiento organizacional se refiere a la medición del desempeño y la eficacia de una empresa en el logro de sus objetivos y metas establecidos. Incluye la medición del rendimiento financiero y otros factores, como la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa y la innovación. La medición del rendimiento organizacional es importante para evaluar la eficacia y la productividad de la empresa y para identificar áreas de mejora (Khan y Khan, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ El desempeño laboral” elaborado por Condor Melgarejo Edgar Rodolfo en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Lógica, sustantiva, contextual, dialógica, pragmática

- **Primera dimensión:** Rendimiento en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** conocer los niveles del rendimiento en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de sus funciones	El trabajador de su institución, tiene conocimiento pleno de sus funciones que va desempeñar	4	4	4	
Proactividad	El trabajador de su institución, es proactivo (actúa, no espera que va pasar, busca nuevas oportunidades, anticipa, previene y resuelve problemas).	4	4	4	
Responsabilidad	El trabajador de su institución, cumple con sus obligaciones y es cuidadoso al tomar decisiones o realizar algo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Rendimiento en el contexto
- **Objetivo:** Conocer el nivel del Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la institución.	El trabajador de su institución, planifica, se compromete y reacciona de una manera acertada para sacar adelante algún proyecto dentro de su trabajo.	4	4	4	
Innovación	El trabajador, reemplaza o mejora algún proceso, producto o servicio en beneficio de su institución	4	4	4	

Resolución de conflictos	Cuando hay algún conflicto, el trabajador encuentra una solución pacífica a los desacuerdos que se enfrentan.	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Satisfacción del trabajador.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los niveles de Satisfacción del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	El trabajador es cuidadoso en planificar y ejecutar sus actividades según sus objetivos planteados.	4	4	4	
Ambientes.	El trabajador cumple con los plazos en ejecuta sus actividades encomendados.	4	4	4	
	El ambiente físico de trabajo, afectan a su seguridad y salud, as como a su salud mental y bienestar del trabajador.	4	4	4	
Resultados.	El resultado positivo o negativo de su trabajo influye en su estado de ánimo del trabajador	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Rendimiento organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el nivel del rendimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente del tiempo.	El trabajador usa eficientemente su tiempo, en actividades concretas para aumentar su productividad.	4	4	4	

Planificación de actividades.	El trabajador planifica y se organiza diariamente para cumplir con sus actividades.	4	4	4	
motivación.	Los trabajadores en su institución reciben reconocimientos por su buen desempeño laboral	4	4	4	



.....
 Firma del evaluador.
 Dr. Wong Silva, Jean Pierre
 DNI: 70304870

Evaluación por juicio de expertos N° 02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Silva Narvaste, Adolfo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

La gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas , políticas y decisiones orientadas a planificar, organizar, adquirir, desarrollar y conservar a los empleados dentro de una organización. El objetivo de la GRH es mejorar la experiencia de los empleados y maximizar su rendimiento , contribuyendo así a lograr de los objetivos de los entes (Mori y Bardales, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	Selección e incorporación.	la Selección e Incorporación es una fase importante del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la gestión de recursos humanos. Esta fase se enfoca en evaluar a los candidatos más adecuados para la vacante y luego, una vez seleccionados, incorporarlos a la organización de manera efectiva (Mori y Bardales, 2020).
	Interacción laboral	Interacción Laboral se refiere al modo en que los empleados interactúan entre sí y con el ente en su conjunto. La interacción laboral efectiva es esencial para el éxito de una empresa, ya que facilita la colaboración, la solución de problemas y la adquisición de decisiones en equipo, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La interacción laboral también puede referirse a la interacción entre los empleados y los clientes o proveedores de la empresa (Mori y Bardales, 2020).
	Fortalecimiento de capacidades.	Fortalecimiento de capacidades en la administración de recursos humanos se refiere a un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas que tienen como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades y competencias de los empleados alineados con las metas estratégicas del ente (Mori y Bardales, 2020).
	Metas individuales	Las metas individuales en la gestión de recursos humanos son objetivos específicos establecidos para cada empleado dentro de una organización con el fin de alinear sus esfuerzos con los objetivos generales de la empresa. Estas metas pueden incluir objetivos cuantitativos o cualitativos, y son importantes porque permiten una evaluación clara y objetiva del desempeño de cada empleado (Mori y Bardales, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS” elaborado por Medina Manrique, Claudia Adriana en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Selección e incorporación, Interacción laboral, Fortalecimiento de capacidades y Metas individuales.

- **Primera dimensión:** Selección e incorporación
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si la empresa realiza Selección e incorporación del personal, Formación y capacitación, Satisfacción y compromiso y Remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección e incorporación del personal	El personal que trabaja en la Institución, es seleccionado de acuerdo al perfil correspondiente	4	4	4	
Formación y capacitación	La disposición de los trabajadores, se ejecuta, según el cuadro de asignación de personal (CAP)	4	4	4	
Satisfacción y compromiso	La institución brinda inducción a los trabajadores, para que conozcan los instrumentos de gestión y sus funciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interacción laboral
 - **Objetivo:** Conocer el nivel de la Comunicación Efectiva, Confianza con el grupo de trabajo, Conflictos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva.	El personal que labora en la institución practica la empatía (Habilidad de ponerse en el lugar del otro, para comprender la situación).	4	4	4	

Relacionan las ideas al contexto	El personal que labora en la institución practica la resiliencia (Capacidad de resistir y enfrentar las situaciones difíciles).	4	4	4	
Confianza con el grupo de trabajo	El personal muestra actitud positiva y disponibilidad para integrarse a los diferentes equipos de trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Fortalecimiento de capacidades.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el Fortalecimiento de capacidades de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	En las capacitaciones que realiza la institución se utilizan los recursos adecuados como son ponente de acuerdo a tema, ambientes apropiados, material audiovisual necesario y útiles de escritorio.	4	4	4	
Uso TIC's.	El personal después de las capacitaciones mejora su producción en el trabajo.	4	4	4	
Evaluación	Las capacitaciones se realiza previa evaluación de los temas que necesita el personal.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Metas individuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los trabajadores poseen metas individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional.	La institución brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus trabajadores.	4	4	4	

Objetivos.	La Institución promueve ascensos, a los trabajadores que acreditan superación profesional.	4	4	4	
Desarrollo personal.	El área de asistencia social, de su institución, está monitoreando el rendimiento laboral de sus trabajadores.	4	4	4	



.....
 Firma del evaluador.
 Mtro. Silva Narvaste, Adolfo
 DNI 10041560

Evaluación por juicio de expertos N° 02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “DESEMPEÑO LABORAL”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Silva Narvaste, Adolfo
Grado profesional:	Maestría (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que un empleado realiza en su puesto de trabajo, es decir, la forma en que cumple con las tareas, responsabilidades y objetivos asignados por la organización en la que trabaja. El desempeño laboral incluye tanto aspectos cualitativos como cuantitativos, por lo que se puede medir tanto la calidad de los resultados obtenidos como la eficiencia y eficacia del proceso empleado para alcanzarlos. La evaluación del desempeño laboral es una tarea importante en la gestión de recursos humanos, ya que permite identificar fortalezas y debilidades de los empleados, establecer planes de desarrollo individual y mejorar la productividad y competitividad de la organización (Guzmán y Sandoval, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral	Rendimiento en el trabajo.	El rendimiento laboral en el marco de desempeño laboral se refiere a la medida de la cantidad y calidad del trabajo realizado en un determinado tiempo y de manera efectiva y eficiente. Es un factor significativo a evaluar en el DL de un empleado y tiene una incidencia directo en la productividad de una empresa (Machado, 2021).
	Rendimiento en el contexto	e al contexto, el rendimiento laboral puede ser afectado por factores externos y situaciones adversas que pueden influir en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, la inflación, las dificultades económicas, la falta de recursos y otros factores pueden afectar el desempeño laboral de una empresa y requerir de medidas para superar estas barreras (Condori, 2023).
	Satisfacción del trabajador	atisfacción del trabajador hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y felicidad que siente un empleado en relación a su trabajo y su entorno laboral. Es un factor importante para evaluar el desempeño laboral y la productividad de una empresa, y está influenciada por diversos factores, tales como la remuneración, la relación con los compañeros y superiores, la autonomía en el trabajo, entre otros (Palacios, 2019).
	Rendimiento organizacional	el rendimiento organizacional se refiere a la medición del desempeño y la eficacia de una empresa en el logro de sus objetivos y metas establecidos. Incluye la medición del rendimiento financiero y otros factores, como la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa y la innovación. La medición del rendimiento organizacional es importante para evaluar la eficacia y la productividad de la empresa y para identificar áreas de mejora (Khan y Khan, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ El desempeño laboral” elaborado por Condor Melgarejo Edgar Rodolfo en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Lógica, sustantiva, contextual, dialógica, pragmática

- **Primera dimensión:** Rendimiento en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** conocer los niveles del rendimiento en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de sus funciones	El trabajador de su institución, tiene conocimiento pleno de sus funciones que va desempeñar	4	4	4	
Proactividad	El trabajador de su institución, es proactivo (actúa, no espera que va pasar, busca nuevas oportunidades, anticipa, previene y resuelve problemas).	4	4	4	
Responsabilidad	El trabajador de su institución, cumple con sus obligaciones y es cuidadoso al tomar decisiones o realizar algo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Rendimiento en el contexto
- **Objetivo:** Conocer el nivel del Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la institución.	El trabajador de su institución, planifica se compromete y reacciona de una manera acertada para sacar adelante algún proyecto dentro de su trabajo.	4	4	4	
Innovación	El trabajador, reemplaza o mejora algún proceso, producto o servicio en beneficio de su institución	4	4	4	

Resolución de conflictos	Cuando hay algún conflicto, el trabajador encuentra una solución pacífica a los desacuerdos que se enfrentan.	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Satisfacción del trabajador.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los niveles de Satisfacción del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	El trabajador es cuidadoso en planificar y ejecutar sus actividades según sus objetivos planteados.	4	4	4	
Ambientes.	El trabajador cumple con los plazos en ejecuta sus actividades encomendados.	4	4	4	
	El ambiente físico de trabajo, afectan a su seguridad y salud, así como a su salud mental y bienestar del trabajador.	4	4	4	
Resultados.	El resultado positivo o negativo de su trabajo influye en su estado de ánimo del trabajador	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Rendimiento organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el nivel del rendimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso eficiente del tiempo.	El trabajador usa eficientemente su tiempo, en actividades concretas para aumentar su productividad.	4	4	4	

Planificación de actividades.	El trabajador planifica y se organiza diariamente para cumplir con sus actividades.	4	4	4	
Motivación.	Los trabajadores en su institución reciben reconocimientos por su buen desempeño laboral	4	4	4	



.....
 Firma del evaluador.
 Mtro. Silva Narvaste, Adolfo
 DNI 10041560

Evaluación por juicio de expertos N° 03

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Carbajal Shiraishi, Edson Cornelio.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asesoría e Investigación participativa
Institución donde labora:	Asesor del Gobierno Regional de Pasco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

La gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas , políticas y decisiones orientadas a planificar, organizar, adquirir, desarrollar y conservar a los empleados dentro de una organización. El objetivo de la GRH es mejorar la experiencia de los empleados y maximizar su rendimiento , contribuyendo así a lograr de los objetivos de los entes (Mori y Bardales, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	Selección e incorporación.	la Selección e Incorporación es una fase importante del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la gestión de recursos humanos. Esta fase se enfoca en evaluar a los candidatos más adecuados para la vacante y luego, una vez seleccionados, incorporarlos a la organización de manera efectiva (Mori y Bardales, 2020).
	Interacción laboral	Interacción Laboral se refiere al modo en que los empleados interactúan entre sí y con el ente en su conjunto. La interacción laboral efectiva es esencial para el éxito de una empresa, ya que facilita la colaboración, la solución de problemas y la adquisición de decisiones en equipo, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La interacción laboral también puede referirse a la interacción entre los empleados y los clientes o proveedores de la empresa (Mori y Bardales, 2020).
	Fortalecimiento de capacidades.	Fortalecimiento de capacidades en la administración de recursos humanos se refiere a un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas que tienen como objetivo desarrollar conocimientos, habilidades y competencias de los empleados alineados con las metas estratégicas del ente (Mori y Bardales, 2020).
	Metas individuales	Las metas individuales en la gestión de recursos humanos son objetivos específicos establecidos para cada empleado dentro de una organización con el fin de alinear sus esfuerzos con los objetivos generales de la empresa. Estas metas pueden incluir objetivos cuantitativos o cualitativos, y son importantes porque permiten una evaluación clara y objetiva del desempeño de cada empleado (Mori y Bardales, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ Cuestionario sobre GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS” elaborado por Medina Manrique, Claudia Adriana en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Selección e incorporación, Interacción laboral, Fortalecimiento de capacidades y Metas individuales.

- **Primera dimensión:** Selección e incorporación
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si la empresa realiza Selección e incorporación del personal, Formación y capacitación, Satisfacción y compromiso y Remuneración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección e incorporación del personal	El personal que trabaja en la Institución, es seleccionado de acuerdo al perfil correspondiente	4	4	4	
Formación y capacitación	La disposición de los trabajadores, se ejecuta, según el cuadro de asignación de personal (CAP)	4	4	4	
Satisfacción y compromiso	La institución brinda inducción a los trabajadores, para que conozcan los instrumentos de gestión y sus funciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interacción laboral
 - **Objetivo:** Conocer el nivel de la Comunicación Efectiva, Confianza con el grupo de trabajo, Conflictos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva.	El personal que labora en la institución practica la empatía (Habilidad de ponerse en el lugar del otro, para comprender la situación).	4	4	4	
Relacionan las ideas al contexto	El personal que labora en la institución practica la resiliencia (Capacidad de resistir y enfrentar las situaciones difíciles).	4	4	4	

Confianza con el grupo de trabajo	El personal muestra actitud positiva y disponibilidad para integrarse a los diferentes equipos de trabajo.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Fortalecimiento de capacidades.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el Fortalecimiento de capacidades de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	En las capacitaciones que realiza la institución se utilizan los recursos adecuados como son ponente de acuerdo a tema, ambientes apropiados, material audiovisual necesario y útiles de escritorio.	4	4	4	
Uso TIC's.	El personal después de las capacitaciones mejora su producción en el trabajo.	4	4	4	
Evaluación	Las capacitaciones se realiza previa evaluación de los temas que necesita el personal.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Metas individuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los trabajadores poseen metas individuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional.	La institución brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus trabajadores.	4	4	4	
Objetivos.	La Institución promueve ascensos, a los trabajadores que acreditan superación profesional.	4	4	4	

esarrollo personal.	El área de asistencia social, de su institución, está monitoreando e rendimiento laboral de sus trabajadores.	4	4	4	
----------------------------	---	---	---	---	--



EDSON CARBAJAL SHIRAISHI
ABOGADO
Reg. CAL-72763

.....
Firma del evaluador
Mtro. Carbajal Shiraishi, Edson Cornelio.
DNI 40090571

Evaluación por juicio de expertos N° 03

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "DESEMPEÑO LABORAL", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtro. Carbajal Shiraishi, Edson Cornelio
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asesoría e Investigación participativa
Institución donde labora:	Asesor del Gobierno Regional de Pasco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Condor Melgarejo Edgar Rodolfo
Procedencia	Yanacancha – Pasco – Pasco -Perú
Administración	Directa
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Dirección Regional de Salud Pasco
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que un empleado realiza en su puesto de trabajo, es decir, la forma en que cumple con las tareas, responsabilidades y objetivos asignados por la organización en la que trabaja. El desempeño laboral incluye tanto aspectos cualitativos como cuantitativos, por lo que se puede medir tanto la calidad de los resultados obtenidos como la eficiencia y eficacia del proceso empleado para alcanzarlos. La evaluación del desempeño laboral es una tarea importante en la gestión de recursos humanos, ya que permite identificar fortalezas y debilidades de los empleados, establecer planes de desarrollo individual y mejorar la productividad y competitividad de la organización (Guzmán y Sandoval, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral	Rendimiento en el trabajo.	El rendimiento laboral en el marco de desempeño laboral se refiere a la medida de la cantidad y calidad del trabajo realizado en un determinado tiempo y de manera efectiva y eficiente. Es un factor significativo a evaluar en el DL de un empleado y tiene una incidencia directo en la productividad de una empresa (Machado, 2021).
	Rendimiento en el contexto	e al contexto, el rendimiento laboral puede ser afectado por factores externos y situaciones adversas que pueden influir en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Por ejemplo, la inflación, las dificultades económicas, la falta de recursos y otros factores pueden afectar el desempeño laboral de una empresa y requerir de medidas para superar estas barreras (Condori, 2023).
	Satisfacción del trabajador	atisfacción del trabajador hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y felicidad que siente un empleado en relación a su trabajo y su entorno laboral. Es un factor importante para evaluar el desempeño laboral y la productividad de una empresa, y está influenciada por diversos factores, tales como la remuneración, la relación con los compañeros y superiores, la autonomía en el trabajo, entre otros (Palacios, 2019).
	Rendimiento organizacional	el rendimiento organizacional se refiere a la medición del desempeño y la eficacia de una empresa en el logro de sus objetivos y metas establecidos. Incluye la medición del rendimiento financiero y otros factores, como la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa y la innovación. La medición del rendimiento organizacional es importante para evaluar la eficacia y la productividad de la empresa y para identificar áreas de mejora (Khan y Khan, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ El desempeño laboral” elaborado por Condor Melgarejo Edgar Rodolfo en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Lógica, sustantiva, contextual, dialógica, pragmática

- **Primera dimensión:** Rendimiento en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** conocer los niveles del rendimiento en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de sus funciones	El trabajador de su institución, tiene conocimiento pleno de sus funciones que va desempeñar	4	4	4	
Proactividad	El trabajador de su institución, es proactivo (actúa, no espera que va pasar, busca nuevas oportunidades, anticipa, previene y resuelve problemas).	4	4	4	
Responsabilidad	El trabajador de su institución, cumple con sus obligaciones y es cuidadoso al tomar decisiones o realizar algo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Rendimiento en el contexto
- **Objetivo:** Conocer el nivel del Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la institución.	El trabajador de su institución, planifica se compromete y reacciona de una manera acertada para sacar adelante algún proyecto dentro de su trabajo.	4	4	4	
Innovación	El trabajador, reemplaza o mejora algún proceso, producto o servicio en beneficio de su institución.	4	4	4	

Resolución de conflictos	Cuando hay algún conflicto, el trabajador encuentra una solución pacífica a los desacuerdos que se enfrentan.	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Satisfacción del trabajador.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los niveles de Satisfacción del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Calidad de trabajo	El trabajador es cuidadoso en planificar y ejecutar sus actividades según sus objetivos planteados.	4	4	4	
Ambientes.	El trabajador cumple con los plazos en ejecuta sus actividades encomendados.	4	4	4	
	El ambiente físico de trabajo, afectan a su seguridad y salud, as como a su salud mental y bienestar de trabajador.	4	4	4	
Resultados.	El resultado positivo o negativo de su trabajo influye en su estado de ánimo del trabajador	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Rendimiento organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el nivel del rendimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Uso eficiente del tiempo.	El trabajador usa eficientemente su tiempo, en actividades concretas para aumentar su productividad.	4	4	4	

Planificación de actividades.	El trabajador planifica y se organiza diariamente para cumplir con sus actividades.	4	4	4	
Motivación.	Los trabajadores en su institución reciben reconocimientos por su buen desempeño laboral	4	4	4	



EDSON CARBAJAL SHIRAISHI
ABOGADO
Reg. SAC-72763

.....
Firma del evaluador
Mtro. Carbajal Shiraishi, Edson Cornelio.
DNI 40090571

Anexo 7

Turnitin - porcentaje

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
AUTOR:
Condor Melgarejo Edgar Rodolfo (orcid.org/0000-0001-6836-5805)
ASESOR:

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a total score of 21%. It lists the following sources and their respective similarity percentages:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	tesis.pucp.edu.pe	<1%

At the bottom of the interface, the status bar indicates: 'Página: 1 de 73', 'Número de palabras: 20173', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución', and 'Activado'.

Anexo 5

Carta solicitando autorización para realizar investigación.

POSGRADO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 29 de abril del 2023

GOBIERNO REGIONAL PASCO
DIRECCION REGIONAL - SALUD PASCO
UNIDAD TRAMITE DOCUMENTARIO

Registro N°: 10835
Fecha: 02/05/2023
Hora: 11:30 a.m.
Folio: 01
Recibido por: S.

Señor (a):
Mg. Gabriel Edison Ureta Terrel
Director General
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO

Nº de Carta : 005 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/1
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 27 de abril del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CONDOR MELGAREJO EDGAR RODOLFO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA DIRECCIÓN DE SALUD, PASCO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefe de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 6

Carta de autorización para el desarrollo de la investigación.

 **GOBIERNO REGIONAL DE PASCO**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS 

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CARTA No. 005 -2023-GRP-GGR-GRDS/DRS-PASCO

Señor:
DRA. CLEMENT CASTILLO CONSUELO DEL PILAR
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA ATE
CIUDAD.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE INVESTIGACION

REF : EXPEDIENTE CON REGISTRO No. 10835-2023

De mi especial consideration:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, de la misma forma se le **AUTORIZA** la realización de la Investigación "GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA DIRECCION DE SALUD, PASCO 2023", en la Dirección Regional de Salud Pasco.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Mg. Willie H. CAMPOS CASTRO
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

WNCDEGDRRH
emcq/sec.
c.c Archivo