



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del
personal asistencial del Centro de Salud Yauri, Cusco,
2023

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

AUTORA:

Zela Choque, Irma (orcid.org/0000-0002-2640-069X)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud Alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres que me acompañaron en mi formación y superación profesional, durante el tiempo de este estudio.

A mi madre que ya no está conmigo, pero sé que siempre estuvo presente, guiando mis pasos desde el cielo, durante el periodo de mi estudio.

A mis hermanos por su apoyo incondicional en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por darme fuerza para poder superar las pruebas y así cumplir esta meta trazada.

A mi padre, a mis hermanos y familiares por su apoyo incondicional e incentivar me a seguir adelante y cumplir este sueño.

A mi docente y asesor de tesis, por el esfuerzo que puso en cada clase de asesoría, motivando a cumplir mi trabajo de investigación.

Agradecer también a mi madrina por incentivar me a seguir adelante con mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Cruce entre gestion de recursos humanos y capacitacion autonoma</i>	23
Tabla 2	<i>Cruce entre reclutamiento y selección y capacitación autónoma</i>	24
Tabla 3	<i>Cruce entre desarrollo de capacidades y competencias y capacitacion autonoma</i>	25
Tabla 4	<i>Cruce entre evaluación del personal y capacitación autónoma</i>	26
Tabla 5	<i>Correlación entre gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma</i>	27
Tabla 6	<i>Correlación entre reclutamiento y selección y la capacitación autónoma</i>	28
Tabla 7	<i>Correlación entre el Desarrollo de Capacidades y Competencias y la Capacitación Autónoma</i>	29
Tabla 8	<i>Correlación entre la evaluación del personal y capacitación autónoma</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 *Esquema de correlación de variables*

17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Esta investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo compuesta por personal asistencial de la institución en estudio. La muestra de estudio fue representada por 72 personas de carácter censal no probabilístico. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, cuya medición de se aplicó un cuestionario de 25 ítems para cada variable, en escala de Likert. Los resultados descriptivos determinaron que el 85% de los encuestados señalaron a la gestión de recursos humanos en el nivel medio, el 11% ubico en el nivel alto y el 4% en un nivel bajo. En el caso la capacitación autónoma el 9.7% percibió como inadecuada, el 73.6% moderada y el 16.7% buena. En conclusión, según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un resultado de $r=0,644$ y un valor de $p=0,001 < 0.05$ esto indica que existe una relación positiva significativa entre gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, capacitación autónoma y personal asistencial.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between the management of human resources and the autonomous training of the assistance personnel of the Yauri health center, Cusco, 2023. This investigation was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The population consisted of healthcare personnel from the institution under study. The study sample was represented by 72 people of a non-probabilistic census character. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the questionnaire, whose measurement was applied a questionnaire of 25 items for each variable, on a Likert scale. The descriptive results determined that 85% of the respondents pointed to the management of human resources at the medium level, 11% located at the high level and 4% at a low level. In the case of autonomous training, 9.7% perceived it as inadequate, 73.6% moderate, and 16.7% good. In conclusion, according to the Pearson correlation coefficient, a result of $r=0.644$ and a value of $p=0.001<0.05$ were obtained, this indicates that there is a significant positive relationship between human resource management and autonomous training.

Keywords: Human resources management, autonomous training and care personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En diez países de América del Sur se llevó a cabo un encuentro valioso de experiencias, con los equipos de recursos humanos del Ministerio de Salud. Estos países identificaron la necesidad de información clara sobre el talento, la ubicación de los empleados y el número de profesionales. Uno de los desafíos fue determinar cómo traducir esta información en políticas públicas. Al mismo tiempo se reconoció que los trabajadores de la salud son clave para brindar servicios de atención médica oportunos y de alta calidad y deben estar protegidos por políticas de compensación y beneficios adecuadas. También destacaron la importancia de integrar nuevos talentos e identificar las necesidades de preparación y acreditación (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

En el tiempo de ofrecer servicios de atenciones en salud, es importante que todo personal de salud que brinda esta actividad, debe haber logrado en el transcurso de su preparación capacidades psicosociales que le permitan involucrarse con el usuario, que logre ser empático, y pueda ofrecer atenciones de eficacia de forma integral, siendo importante que todos logren una responsabilidad certera en el cargo de su trabajo con el establecimiento (Ministerio de Salud [MINSA], 2018).

Se logró deducir que coexiste enlace de la gestión de la fuerza humana y la responsabilidad profesional de los empleados, descubren que las técnicas se llevan a cabo a partir del área de administración de personal, localizados en cada estructura en global están determinados según el conocimiento de los trabajadores, al mismo tiempo se percibe profunda responsabilidad al momento de cumplir sus ocupaciones (García, 2019).

La gestión de recurso humano en salud compone la piedra angular en la administración de salud en una nación, y las permutas principales en su organización alterando negativamente de la eficacia en la atención a los pacientes en salud (Yusefi, 2022).

A nivel nacional vivimos administrados por normas del Departamento de salud, al especificar el soporte de esquemas de transformación del gobierno nacional que da inicio y descentraliza apropiadamente la gerencia del recurso humano ante la necesidad para quedar establecida a través de procesos de evaluación duradera

con el propósito de desplegar mejoras escalonadas en la misión a fin de alcanzar labor eficaz de los profesionales (Rojas y Vílchez, 2018).

En el Perú la situación del capital Humano en Salud, durante el contexto de la pandemia reveló las restricciones que se presentó referente a la distribución y cobertura del profesional a nivel de los establecimientos de salud. Por ello, el 50% de directivos del nivel nacional cree que el ras de compromiso es una dificultad muy significativa y el 60% reveló no contar de un esquema apropiado para el control y el progreso del compromiso profesional. Este problema se empeoró al comparar al sector público con el privado, puesto que las estructuras del Estado, como los establecimientos nacionales, revelaron bajo interés en desplegar este empeño en su personal (Arbaiza, 2017).

El Centro de Salud Yauri, es una institución de Salud de nivel I-4 responsable de la gerencia de doce instituciones del primer nivel de salud, cuenta con 105 trabajadores de salud en su conjunto, quienes están asignados en áreas diversas como: Dirección, Gerencia, Medicina, enfermería, Obstetricia, psicología, nutrición, laboratorio e imágenes. En la actualidad el centro de salud Yauri, muestra una organización fragmentada referente a la gerencia del RRHH, el cual implica que la unidad de encargo de recursos humanos no cuenta con programas de retención de profesionales capacitados y talentosos y por ende no conserven su compromiso y responsabilidad de asumir su propio desarrollo y crecimiento profesional afectando el logro en la obtención de los objetivos institucionales (MINSA, 2018).

Para alcanzar el compromiso del profesional es importante, la correcta gestión del recurso humano, siendo un elemento clave y concluyente (Hojjat et al., 2017).

A nivel nacional la convocatoria de personal, se efectúa por concursos externos, eligiendo el más calificado para el puesto solicitado por la entidad. El concurso de elección no es rápido ni oportuno tal como los incomparables circuitos que recorren relacionadas a la persuasión y aprendizaje. La institución de Salud de Yauri es segmento de establecimientos como organismo público en la gerencia de prestaciones públicas, donde se observa que su organización se halla remilgado en la conducta del capital humano y la responsabilidad de sus trabajadores. La gestión de recursos humanos está a cargo de proyectar, organizar y desplegar todo lo que concierne con el progreso eficaz del personal de salud de la institución.

Partiendo de dicha gestión se asiste a que el profesional de salud que constituye la organización ayude al logro de los objetivos contando con la preparación competente para cumplir las actividades asignadas (Chiavenato, 2017).

La gerencia del centro de salud Yauri, deberá infundir con más inteligencia la entrega del conocimiento del cometido y perspectiva del establecimiento público, y hacer una mejor coordinación de los servicios que se hallan en el proceso de entrada de los profesionales. Es digno mencionar que la gestión de recurso humano conviniera ser más riguroso en las instituciones públicas enfatizando el proceso de incorporación del personal de salud y su servicio profesional, de tal forma pueda sustentar una aceptable permanencia, dado que es visible la falta de compromiso, después de que el profesional logre su nombramiento (Pizarro et ál., 2019).

Se describió como un punto crítico la presencia importante de los trabajadores en la organización, apoyándose en la capacitación, formación, aprendizaje, para lo cual la organización destinará una cuenta que resguarde los costos anteriores, considerando al capital humano como único recurso de la organización para crear calidad y competitividad Agudelo (2019).

Igualmente, la eficacia que se ofrece al profesional de salud debería de ser de lo mejor y así dar cumplimiento a las distintas tareas asignadas por su gerente. Se cuenta con varios componentes que conforman la eficacia, y para este trabajo de investigación se enfatiza el compromiso de los profesionales de salud que componen la institución, los periodos en el progreso de las acciones, las técnicas aptas en el proceso de entrada del profesional, el ambiente laboral adecuado entre los colaboradores de ocupación, el contexto con progreso continuo y la aceptación espontánea de ciertas normas que garanticen las actividades que se desarrollan partiendo de evaluaciones, en este punto se menciona que el centro de salud Yauri cuenta con dos gerencias quienes son una dificultad para conectar la empatía y la solidaridad, como también es un estímulo al activar el nivel de auto capacitación de parte de los profesionales de salud (MINSAL, 2018).

En toda institución el directivo juega un papel importante, por lo tanto, sus habilidades deben ser desarrolladas. Una forma de hacer esto es entrenarlo, en una muestra de investigación de 30 gerentes, quienes recibieron instrucción y formación de Hulu Sungai Tengah Regency. Como resultado de la investigación

demuestra que las capacidades mejoran significativamente después de su entrenamiento. En origen al resultado, se logra asegurar que fortalecer la formación de los gerentes aumenta efectivamente su competencia (Basuki et al., 2020).

Partiendo de la descripción en líneas anteriores es importante resaltar la gerencia de recurso humano en los establecimientos, principalmente la que concierne con la elección de personal esta situación se manifiesta en el centro de salud Yauri, en donde se ha percibido que el desarrollo de entrada de los trabajadores debe ser elaborado con mejor calidad ya que los procesos con deficiencias demuestran caída en la eficiencia del servicio. La información incorrecta sobre la finalidad, percepción y metas de los profesionales en la estructura del centro de salud de Yauri, la superpuesta de actividades y deficiente ambiente profesional trasciende de forma directa en ofrecer servicio al usuario, siendo el principal perjudicado.

Realizar el presente estudio ayudo a describir los procedimientos de ingreso de personas recientes al centro de salud de Yauri y analizar su relación con la capacitación de forma independiente del personal. Esta referencia es muy trascendental, ya que a través de ella se lograron formular proyectos de perfeccionamiento para el concurso de elección arriba indicada, también se lograrán establecer el grado de predominio de esos elementos que incurren en el trabajo profesional deficiente en establecimiento de salud. Colectivamente, optimizara la analogía entre los colaboradores y los clientes, al optimizar la calidad de prestación. Igualmente, partiendo del análisis de los resultados se logrará asistir a solucionar ciertos problemas identificados.

Por lo mencionado queda justificado el avance del presente estudio, para la cual se proyectará como pregunta general ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023? Y las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal de gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de habilidades y competencias de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023? ¿Cuál es la relación entre la evaluación

del personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial en el centro de salud Yauri, Cusco, 2023?

En el argumento teórico, se tomó como referencia a Chiavenato (2009), quien definió que los empleados de las empresas son un legado invaluable de un campo competitivo y exitoso, cuya gestión requiere mayores competencias y habilidades de integración, selección y dirección. Por otra parte, Desler y Varela (2017), enmarcaron la preparación como un resumen que guía a los practicantes más nuevos o a las personas actualmente activas a mejorar las habilidades fundamentales que necesitan para completar sus carreras. Este estudio podrá brindar varios aportes ante la proyección del problema, al igual que profundizar el discernimiento que se posee de la gerencia de recurso humano y la formación autónoma. También será base para el futuro con interés similar a investigar que pretenda conocer la relación entre ambas variables.

Así mismo, el presente estudio se argumenta en lo práctico, en el entorno de los centros de salud, el profesional asistencial desempeña una labor transcendental en la asistencia del cuidado de salud. Sin embargo, dichos profesionales a menudo enfrentan desafíos en términos de carga de trabajo, demandas emocionales y la necesidad de mantenerse actualizados con los avances médicos y tecnológicos. En ese entender en lo práctico las conclusiones obtenidas en el estudio serán utilizados como base y se puedan implementar estrategias para perfeccionar los procesos en la implementación de la gerencia del capital humano y programas de auto capacitación que beneficien al profesional. El argumento metodológico de este estudio se basó, en recopilar datos empíricos a través de encuestas aplicadas a profesionales asistenciales. Los datos se analizaron utilizando procesos estadísticos de enfoque cuantitativo el cual permitirá obtener una comprensión integral y rigurosa de la gestión de recurso humano y la capacitación autónoma.

Como Objetivo General se enuncia: Establecer la correlación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Objetivos definidos: Establecer la correlación entre el reclutamiento y selección de personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Establecer la correlación entre el desarrollo de habilidades y competencias

de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Establecer la correlación entre la evaluación del personal de la gestión de los recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Abordar como probables hipótesis: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Como hipótesis definidas: Existe relación entre el reclutamiento y selección de personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Existe correlación entre el desarrollo de capacidades y competencias de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Existe correlación entre la evaluación del personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro salud Yauri, Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El propósito es realizar una apreciación de la gerencia del capital humano en función del acatamiento a seguir el propósito trascendental, el método de elección y la carencia de la capacitación autónoma del profesional de salud, todo ello trasciende en la eficacia de la prestación del centro de salud Yauri.

En la actualidad las direcciones de las estructuras experimentan muchos cambios a causa de la universalización, quien implica la mejora de diversos aspectos del mapa organizacional, por esta razón se encuentran obligados a exhibir nuevas organizaciones que les acceda enfrentar de mejor tradición permutas y al mismo tiempo fomentar sus fortalezas y averiguar oportunidades que beneficien y reflejen como prelación para la obtención de las metas organizacionales.

Conforme al autor Dziuba et ál. (2020), el lugar de trabajo, tanto como el trabajo en sí mismo, compone un aspecto primordial en la vida de los individuos, especialmente puesto es diligencia donde se maneja grueso segmento del tiempo en contraste con distintas diligencias de la existencia cotidiana. En consecuencia, la complacencia profesional alcanzó amplio efecto del modo que un profesional cumple su función, un empleado contento se dedica a su labor, mejorando su desempeño en sus mandatos, preocupándose por sus compañeros y de sí mismo, con certeza de ser protegido en la institución.

Según el autor Navarro et ál. (2018), las compañías de turismo no solamente entregaron prestaciones y bienes y, además en el interno interactúan individuos con comportamientos establecidos conforme a las situaciones y el rol adentro de la estructura, y a partir de allí, adoptan una misión que señala la diferencia el cual permite el acatamiento de los objetivos.

Gong y Yi (2018), plantearon objetivos donde examinaron la aplicación de un estándar de eficiencia asistencial en cinco países asiáticos, centrándose en la eficacia, la prestación en el bienestar del usuario, legalidad y la prosperidad. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de nivel correlacional. Dentro de las deducciones obtuvieron una agrupación efectiva entre la eficiencia universal de la prestación y la complacencia.

En el estudio realizado por Parrales (2022), el objetivo de su trabajo fue crear un tipo de habilidad moral que acceda optimizar la elección de profesional a través de evaluaciones de decoros e impedimento en el sector gubernamental del Ecuador, la metodología que se utilizó fue predictivo, prospectivo, transaccional y explicativo, el instrumento que manejó ha sido la encuesta con un muestreo de 385 participantes. Se concluye que el nivel de apreciación sobre el entendimiento de normas sistematizadas para la elección de personal en el ámbito estatal en su mayor parte fue de nivel media-baja y alto en relación a una apreciación de una eventual mejora en el desarrollo de elección a través de actividades peculiares de conducta.

Fernández et al. (2023), en Cuba su régimen originario de salud estuvo ungido de centros de salud con las tecnologías primordiales y un patrimonio conciliador competente, innumerable en todo el país, sin embargo, concurren carencias que obstaculizan el proceso de documentación hospitalaria. Por ello se efectuó esta meditación con el objetivo de evaluar las refutaciones socioeconómicas, de trazo cultural y formativo del proceso de instrucción del capital humano para la acreditación del Hospital.

El estudio de los estándares de calidad en salud debe ser asumido desde la sucesión instructiva. Fomentar la sapiencia de eficacia en el cuidado en salud demanda de componentes gestores comprometidos en las estructuras que puede adaptarse a lo reglamentado para realizar de los patrones de eficacia un hecho de inquebrantable vigencia el instrumento valioso y poder prevenir el error y su instrucción permanente. Así mismo, se crea necesario dar cumplimiento al estudio sistemático de los indicadores de calidad del desarrollo asistencial, la autoevaluación sistemática de las instituciones establecidas en la guía de buenas habilidades de los recursos profesionales para la consagración de excelencia. (ABSTRACT FROM AUTHOR).

Abunaila y Kadhim (2022), en su investigación en Irak, tuvieron como objetivo evaluar la relación en el contexto del sector bancario. En ese estudio se incluyó un cuadro hipotético para la práctica de la gestión de recursos humanos (HRMP): reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y libertad condicional, para lo cual utilizó la metodología de análisis

en el enfoque cuantitativo, y seleccionaron 246 empleados para la muestra y la encuesta. Los resultados de la investigación revelaron varias suposiciones y conclusiones, entre ellas las siguientes: El reclutamiento y la selección afectan positivamente la ventaja competitiva. La compensación y las recompensas tienen un impacto fuerte y significativo en la compensación y recompensa.

Según los autores: Gazca et al. (2022), Veracruz menciona que a consecuencia de la pandemia la técnica en los métodos de instrucción, tuvo una significativa aceleración como efecto nace la problemática para establecer si los espacios científicos y académicos adquiriendo impactos favorables en aprendizaje virtual. Como meta del estudio fue efectuar un examen de poner en funcionamiento marcos de informe pedagógicos y técnicos para el transcurso de instrucción. La perspectiva fue cuantitativa, exploratorio y descriptiva, la población con los cuales conto fue los trabajadores de las áreas de salud del estado de Veracruz. En conclusión, se dedujo que el procedimiento y los métodos apropiados para la enseñanza de cursos ha tenido buena aprobación por lo que debería dar continuidad a los procedimientos mencionados.

Según autores: Inga y Arosquipa (2019), el MINSA en los últimos años, ha realizado múltiples esfuerzos para abordar las dificultades de salud de los peruanos, siendo el centro y factor clave el profesional de salud para proveer servicios de apropiada calidad que certifiquen el servicio del cuidado de las personas de forma eficaz, por lo que resulta primordial recordar las enseñanzas asimiladas en los últimos años donde se abordó sobre el capital humano en salud en nuestra nación vinculadas a sus reservas, reglamento, desarrollo de capacidades y asignación en el primer nivel de atención; tal como las insuficiencias que alcanzan estar causando en estos aspectos que probablemente estén restringiendo el progreso de la mejora de los recursos humanos ocasionando una consecuencia negativa en la eficacia de atención de la población.

La investigación realizada por Redondez (2020), en gerencia de recurso humano y responsabilidad profesional estableció como objetivo universal la analogía que coexiste entre la gestión del capital humano y la responsabilidad profesional, para lo cual uso la metodología cuantitativa, analógica, boceto no experimental de corte colateral en el periodo, se estimó una cantidad a 29 personales, la encuesta ha sido

el instrumento utilizado, los cuales fueron analizados y se obtuvieron como efectos, tanto la gestión de recurso humano y la responsabilidad profesional calificaron como regular, asimismo, queda establecido la gestión del capital humano tiene una analogía significativa con la responsabilidad profesional, en conclusión se demostró una verdadera gestión crea progreso positivo en la responsabilidad profesional de los empleados.

El estudio realizado por García (2019), para el cooperante de la autoridad judicial puntualizó las etapas del ingreso personal nuevo al dominio Judicial Dirección General en Lima donde se pudo mostrar preferencias de perfeccionamiento en dichas etapas mejorando la relación en las diferentes áreas del dominio Judicial teniendo a las personas que asisten a esta corporación pública favorecidas con la eficacia de la prestación mejorada. La relación de este historial es natural puesto que se evalúa similar problemática en otro organismo público.

El autor Asencios (2017), del estudio realizado acorde a la técnica que utilizo el boceto no experimental, de nivel correlacional, donde conto con 100 empleados como prueba arribando a una conclusión de lo primordial que es la capacitación por inducción en el cargo, para optimizar el capital humano para el rendimiento en el trabajo por consiguiente el profesional de salud que se encontraba administrando su talento, brindaron a la institución un superior capital humano.

Como indica Bu-Alba et ál. (2019), la formación juega un papel importante en las políticas y métodos de desarrollo. Hoy es innegable lo primordial de la formación para un propósito o meta que los lugares y sus organizaciones se propongan. Ver ejemplos de algunas referencias de progreso social. Aunque en la teoría como en la experiencia institucional, el sistema del resultado de la marca educativa que no corresponde con el desarrollo sostenible local, por lo que no existe un índice para evaluar su impacto. Las deficiencias antes mencionadas contribuyen la motivación de este estudio de análisis teórico, que tiene como meta evaluar críticamente el efecto de la evaluación en su formación en el desarrollo local sostenible.

En conclusión, los recursos humanos de convenio con el cargo que cumplen, son de gran transcendencia para lograr los objetivos estratégicos de la estructura, espécimen competitivo y garantizan su estabilidad y superación a plazo largo. Del

trabajo realizado por recursos humanos, dependerá la orden de la instrucción empresarial, la sinergia, el acercamiento y responsabilidad que se acredite en la estructura.

Para los autores Marín y Berrocal (2018), acoger una dirección del recurso humano implica una permuta en ideología, tal como permuta conceptual y una permuta de acción, por lo cual además se le entiende como una perspectiva de personal. En consecuencia, la permuta implica enfoques contrapuestos.

Según Rubio (2016), el papel del gestor del capital humano implica transformarse como protector de los trabajadores, ya que corresponde arreglar cuestiones relacionados a la dirección de los empleados, ocuparse a oír y atender a los empleados., mostrando empatía y ponerse el puesto del trabajador y a la vez compartir diferentes puntos de vista; conjuntamente comunicar aquel que se solicita para que la compañía obtenga triunfo.

Para los autores Alvarado y Barba (2016), el recurso humano en la actualidad se determina con la facultad de instruirse y aprender lo acreditado, y mas no así por lo bastante que conoce un individuo, adicionándole además factores como la responsabilidad y el trabajo.

De acuerdo a la teoría de Chiavenato (2009), sostiene que los empleados de una compañía, son un patrimonio invaluable para tener el dominio de ser competidor y exitoso, siendo necesarias el agregado de habilidades y destrezas de incorporación, elección e instrucción para dirigir a este capital humano, denominado administración del capital humano.

Chiavenato (2016), la formación es un “sumario de aprendizaje aplicada de manera metódica y estructurada en el que un individuo adquiere conocimientos competencias y actitudes basadas en ciertas metas determinadas” (p.33).

Dessler y Varela (2017), señalan lo siguiente:

Las personas con capacidad elevada improvisan o se detienen, sin saber qué hacer y cómo hacerlo pueden ser productivos, por eso se solicita preparación constante. Asimismo, se estima que alrededor de las tres cuartas partes de los empleados están en la treintena con elevado potencial que inician

buscando un trabajo nuevo al año de haber sido contratados, con frecuencia se encuentran con una instrucción insuficiente.

La guía que se consideró es la teoría de GTH, perfeccionada del autor Chiavenato (2009), quien puntualiza a la gestión del capital humano grupo de habilidades necesarias y positivas con el fin de tratar manuales administradores de recurso o personal, siendo como incorporación y elección de individuos, desarrollo de capacidades y competencias. En tal sentido, las personas se transformarán en una pieza primordial esencial intelecto en la estructura.

A continuación, las dimensiones de la gestión de los recursos humanos, que se tomaron en cuenta para el presente estudio: La primera dimensión el reclutamiento definido todo un conjunto de tácticas y métodos que tienen como finalidad atraer candidatos convenientes y competentes para entrar en un cargo de trabajo en una organización. Concretamente podemos decir que es un procedimiento a través del cual la organización efectúa el anuncio de ofertar a la colectividad acogidas de labor y de esa forma complementar el grupo de labor de su estructura.

Un eficiente juicio de incorporación es captar una cantidad considerable de personas de tal forma que ayuden a suministrar el triunfo de los procesos de elección, entonces se entiende que las técnicas de reclutamiento contribuyen en aspirantes profesionales hacia a poner en marcha la compañía. Así mismo las técnicas de reclutamiento son parte de las insuficiencias que presenta la empresa, de concentrar individuos capacitados en ayudar alcanzar los objetivos de la estructura. El autor señala que parte de la dimensión de reclutamiento, coexisten 3 etapas: exploración interna, exploración externa y procesos de incorporación al empleo.

El segundo aspecto es el progreso de habilidades y competitividad, que implica que las estructuras proporcionen a sus empleados lugares que les accedan fortalecer su competencia, al igual que proporcionar retroalimentación y/o absorber conocimientos nuevos y habilidades que les admitan cumplir sus tareas en forma exitosa y eficiente. La mayoría de las profesiones en diversas instituciones no permiten que los empleados accedan a un crecimiento profesional continuo. En muy pocos casos las instituciones requieren que sus trabajadores puedan tomar cursos cortos a fin de aplicar lo estudiado en su labor diaria. Igualmente se puede

señalar que esto también responde en parte al interés de los propios trabajadores quienes rara vez buscan ampliar nuevas instrucciones, por tanto, conseguir habilidades nuevas que, en última instancia contribuirán al enriquecimiento del perfil de su carrera.

La tercera dimensión según Amo (2019), aspectos relacionados con la evaluación del empleado evalúa el desempeño, el comportamiento y/o el carácter de los discípulos, el cual se puede tomar, por ejemplo, como base de diferenciación de retribuciones, para disposiciones de personal (traslados, promociones, etc.), a fin de planificación de carrera para personal subordinado o para iniciación y supervisión.

De acuerdo al autor Solaas (2016), revela la diferencia entre los conceptos alineación, preparación y capacitación sobre cómo combinar recursos con el enfoque humano en el desarrollo durante la acción de dirección para realizar de manera personal una tarea definida e específica.

Según Robbins y Coulter (2010), la formación es valorable para la gerencia de capital humano en una institución, de esa manera alcanzar la eficacia del trabajo paralelamente con el progreso de las destrezas del trabajador.

De acuerdo a los autores Dessler y Varela (2017), enuncia a la preparación como el sumario para instruir a los practicantes recientes o que actualmente estén activos potenciando sus destrezas primordiales que precisan hacia cumplir sus ocupaciones.

Siempre hay cambios en el mundo, aunque jamás el tipo de cambio que está ocurriendo o que se vive ahora. Cambios financieros, públicos, sociales, tecnológicos tenían una poderosa influencia en cualquier organización. En dicho caso el concepto de gestión del recurso humano ha sufrido bastantes cambios. Siendo esto el asunto durante los novísimos años y ahora el concepto de gestión ha sufrido el reemplazo por gerencia de la capacidad humana, Esto significa una permuta en la terminología, si no en el nivel operacional, y práctico.

A tenor de Mendivel et ál. (2020), define a la gestión como una actividad cuyo precepto básico promover, involucrar, inspirar autonomía y responsabilidad de los

practicantes. Centrándose la atención en cuestiones de gestión, el proceso se ubica hacia la gestión política. Dicho en otras palabras, tiene más de un componente artificial, intuitivamente más que la gestión.

Chiavenato (2016), la formación es un aprendizaje por procesos que se aplica de manera sistemática y estructurada en el que un individuo adquiere conocimientos competencias y actitudes basadas en ciertas metas determinadas.

Según los autores mencionados líneas arriba, es primordial capacitar a los empleados para que puedan desplegar conocimientos nuevos, al igual que destrezas, habilidades y talentos que pondrán en su práctica en el centro de trabajo, que será la adecuada realización de cambios organizaciones que contribuyan al logro de metas o tareas, creando permutas de mejora en la institución con el fin de conservar la competencia de la empresa.

Como menciona Alles (2015), la instrucción requiere el compromiso de quienes quieren hacerlo. No hay comunicación segura sin investigación, exploración, cuestionamiento, implicación. Educación y aprendizaje, formar e instruirse, innovar y convertirse. Aquellos trabajadores que se involucran en actividades educativas en el futuro, progresan, potencian sus capacidades y crean un futuro diferente.

Los aspectos de la formación sugeridos por Dessler y Varela (2017), son los siguientes: sobre la formación profesional, indica que alguien aprende un trabajo haciéndolo. El total de los empleados de una institución, desde el nivel más bajo aun el gerente o jefe, deben aceptar formación en el trabajo cuando se unen a la institución. Los tipos más comunes de capacitación en el trabajo son las reglas de sustitución de trabajadores, en los que el jefe proporciona directamente la capacitación. Distinta técnica de aprendizaje en el trabajo es el movimiento de cargos, en la que un trabajador (generalmente un gerente en formación) pasa de un cargo a otro a intervalos establecidos.

De acuerdo a Robbins y Judge (2017), se cuenta con elementos de capacitación como son las habilidades básicas y las habilidades técnicas: Formación por aprendizaje, establece que el conocimiento transmitido es el producto final de un proceso que tiene como efecto que el trabajador sea hábil en su labor a breve y a plazo largo. Sobre la formación por educación en el cargo profesional, diversas labores involucran un proceso de aprendizaje simple,

conocido como capacitación en el trabajo. Habilidades de comunicación, se refiere a la capacidad de un empleado para trabajar con colegas y jefes directos, y la capacitación es esencial para los empleados que necesitan mejorar sus habilidades de escucha, comunicación y labor en equipo.

Sin embargo, existe un gran interés en la formación de habilidades blandas entre los profesionales, la mayoría de la evidencia sugiere que lo que se instruyó durante dicha formación no es aplicable en el lugar de trabajo. La capacidad de comunicación del profesional hospitalario auxiliará bastante, la manera de trato que el profesional le dé al usuario, ayudándolo a ejercitar su capacidad de oír, así ayudarlo en convenio a sus necesidades. Formación y fortalezas según el escritor Ibáñez (2010), las fortalezas para los empleados es promover el progreso personal y la mejora profesional continua, fomentando su eficiencia.

En cuanto a la epistemología, este estudio responde en la forma en que se extraen conclusiones para identificar relaciones positivas en el desarrollo del estudio, y se plantea la hipótesis general, respecto a los resultados: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Para la obtención de los resultados se utilizó prueba de significancia bilateral y resultando que existe una relación significativa entre las dos variables y el coeficiente de Pearson indica una significativa correlación positiva entre las dos variables. Esto indica que a medida que mejora la gestión de recursos humanos también aumenta el nivel de capacitación autónoma, es importante reconocer que estos resultados son válidos dentro del marco y contexto de la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

La tesis se ejecutó con enfoque cuantitativo, se focalizo en medir las variables de la tesis, en base de instrumentos con el objetivo de conseguir datos estadísticos cuantificables los mismos que serán organizados y revelados mediante métodos estadísticos.

Hernández (2014), precisa al enfoque cuantitativo como una técnica de exploración oficial de carácter cuantitativa, la recaudación de datos sea de un estándar numérico, normado y medible por medio de métodos estadísticos señalado (pág.6).

El tipo de investigación fue básica porque poseyó como objetivo producir información relacionada con las variables de investigación, para acceder a responder las preguntas del proyecto.

Hernández et al. (2014), definen a la investigación básica en orientar, conocer y perseguir la generación de conocimientos dentro de una teoría determinada.

Saha y Paul (2020), señalan que la exploración es básica porque utiliza el procedimiento científico hacia crear conocimientos nuevos y el investigador trata formalmente un problema específico de su interés.

La presente exploración fue de nivel correlacional porque se intentó conocer el nivel de correlación entre las inconstantes de la tesis para establecer de qué manera la relación puede ser significativa entre la variable 1 y la variable 2.

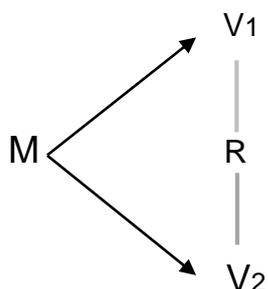
De acuerdo a Bernal (2016), se examina la entidad más que la causalidad en las relaciones (p.147).

Según Hernández et al. (2017), “los estudios correlacionales miden las variables en estudio para establecer correspondientes estudios de la corporación” (p. 779).

Para el estudio se empleó el procedimiento hipotético deductivo, porque inició de una hipótesis que mide estados cuantitativos de las variables en estudio para luego confirmar la afirmación o conjetura, este método se aplica al tener enfoque cuantitativo, de corte transversal.

Figura 1

Esquema de correlación de variables



M: muestra

Donde V1: gestión de recursos humanos

Donde V2: capacitación autónoma

R: Nivel de correlación

De acuerdo con Bernal (2010), son métodos basados en formulaciones consideradas como suposiciones o hipótesis, según las cuales el desarrollo de estudio trata de contradecirlas para luego sacar ciertas conclusiones que deben ser contestadas o verificadas por los sucesos. lo que se indaga es contrariar para luego establecer algunas deducciones en el cual tener que evidenciar los hechos. (p. 60).

3.1.1 Diseño de investigación.

El boceto de estudio fue descriptivo no experimental, porque no maniobraron las variables de estudio, por lo tanto, se observó en su contexto originario para examinar y obtener soluciones.

Según Hernández y Mendoza (2018), definen el boceto no experimental de una exploración donde no se realiza maniobras de las variables de manera voluntaria, así mismo en el boceto no experimental los hechos ya existen.

Igualmente, el corte de investigación fue transversal en virtud que los datos recopilados se dieron en un espacio único, que corresponde al año 2023.

Conforme la autora Andía (2017), es transversal ya que son "exploraciones que recopilan fichas en un punto específico en el tiempo" (p. 169).

3.2 Variables y operacionalización

Definición Conceptual. Gestión de recursos humanos:

Para Chiavenato (2007), la gestión de RR HH, es el capital humano quien está compuesto esencialmente por los capacidades y competencias de los individuos que constituyen la entidad por tanto requieren ser preservados y perfeccionados, ya que serán suficientes de agregar a la compañía un valor superior haciéndola más competitiva.

Definición operacional

La variable de gestión de RRHH se valoró con la ayuda de una encuesta validado por (Mg. Coronel Benites, 2022) & (Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020), ya que de la autora mencionada se adaptó la tercera dimensión (evaluación de personal con 9 indicadores) que consta de 25 ítems contiene 3 dimensiones y sus indicadores:

- a) Reclutamiento y selección.
- b) Desarrollo de capacidades y competencias.
- c) Evaluación del personal.

Escala de medición: El estudio se realizó con medición secuencial en escala de Likert. (Anexo 3)

Definición Conceptual: Capacitación:

De acuerdo a los autores Dessler y Varela (2017), enuncia la preparación como el sumario para enseñar a los practicantes recientes o que actualmente estén activos potenciando sus destrezas primordiales que precisan hacia cumplir sus ocupaciones, (p. 493).

Para Robbins y DeCenzo (2013), precisan aprendizaje, constante enseñanza de instrucciones nuevos para crear optimización permanente en los trabajadores (pp. 169-170).

Definición operacional

La variable formación se realizó la valoración con la ayuda de un cuestionario validado (Evelyn Piélago Fraga 2018), que consigna 25 ítems que contiene 4 dimensiones y sus indicadores: Aprendizaje en el cargo, instrucción por enseñanza, formaciones por instrucción en el cargo y destrezas interpersonales.

Escala de medición: El estudio se realizó con medición secuencial en escala de Likert. (Anexo 3)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 La población: se quedó compuesto por profesional asistencial que labora actualmente el centro de salud de Yauri, entre nombrados, contrato CAS y locación de servicios (terceros), el cual es igual a 72 personas distribuidos en diferentes áreas de atención y coordinadores en la parte administrativa. Conforme Hernández, et al. (2014), la población representa el universo de las personas involucradas que facilitan cumplimiento a situaciones delimitadas.

Criterios de Selección:

Criterios de inclusión:

Profesional asistencial nombrado.

Profesional CAS.

Profesional que laboran en los dos turnos de diurno.

Criterios de Exclusión:

Profesional asistencial de vacaciones.

Personal con licencia por salud.

3.3.2 Muestra La delimitación del muestreo será igual al de la población, que corresponderá un total de 72 personas, siendo de carácter censal no probabilístico.

De acuerdo al autor Vara (2015), la muestra se refiere a una parte de la población sujeta a estudio en la tesis (p. 261).

Hernández et al. (2015), señalan que: “Una muestra es un subconjunto de una población en donde se acopian información de manera adelantada con una estadística veraz el cual debe ser característico de la población” (p.175)

3.3.3 Muestreo. El muestreo hace referencia a la población ya seleccionada, quienes no se eligen con posibilidad, sino a sensatez del propio investigador (Hernández et al., 2014). Dado que se utilizó un muestreo no probabilístico, se tiene en cuenta la muestra total descrita en los ítems anteriores.

3.3.4 Unidad de Análisis. Se considera como una parte importante del diseño de investigación, ya que es la característica que se va a medir de una persona o cosa (Sánchez, 2009). La unidad de análisis es cada personal asistencial del centro de salud Yauri.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente exploración se aplicó el método del cuestionario. La recopilación de la información se realizó directamente de la muestra de forma secreta y personal. Se considera encuesta: “Un boceto que presenta un método para realizar una representación numérica de las opiniones de la población, mediante el estudio de una muestra de ellos” (Hernández, 2014, p. 258).

El instrumento aplicado fue el cuestionario según Bernal (2016) “Se describe a los interrogatorios afines a las variables que se proyecta evaluar” (p. 246).

En cuanto al instrumento de la variable 1. Gestión de recursos humanos, lo he tomado del autor (Mg. Coronel Benites, 2022) con sus dos dimensiones, ya que la tercera dimensión, tenía semejanza a las dimensiones de mi segunda variable, razón por lo cual se adaptó la tercera dimensión de evaluación de personal de la autora (Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020), en conjunto consta de 25 ítems, los cuales me son útiles para mi investigación.

Referente al instrumento de la variable 2, lo tome en su integridad de la autora (Evelyn Piélago Fraga 2018), que consta de 25 ítems que contiene 4 dimensiones.

Validez:

Experto	Grado	Aplicabilidad
Mag. María Huacasi Herrera	Mag. Docencia Universitaria	Aplicable
Mag. Agripina Cáceres Corrales	Gestión en los Servicios de la salud	Aplicable
Mag. Brizeida Valdez Castillo	Gestión en los Servicios de la salud	Aplicable

Para el presente estudio, la validez de los instrumentos se formalizó a través del certificado de juicio de 3 expertos (ver anexo 5). A saber, los instrumentos planteados se han impuesto a sensatez de expertos previo a ser aplicados, de igual forma se verificó su grado académico, el cual se encuentra en el anexo 6, así como manifiestan los autores Ventura León et al. (2017), como una fuente de validez ampliamente manejada, validez establecida en el argumento, que valora los elementos de los constructos frente a los criterios de los jueces expertos referentes.

Confiabilidad:

Según Vara (2012), confiabilidad: Se refiere a la confiabilidad de una unidad de medición cuando se aplica a una población específica (p. 245).

En el presente estudio, la confiabilidad de cada herramienta se comprobó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, que es un indicador de consistencia interna. Es uno de los modos más frecuentes de evaluar el nivel de confiabilidad de una herramienta (ver anexo 8).

Para la prueba piloto se realizó en el lapso de una semana del mes de abril a un número de 10 profesionales asistenciales de otra institución, se aplicó el cuestionario para la recopilación de datos para medir la fiabilidad de las variables gestión de RRHH y capacitación autónoma, cuyos resultados se evidencian en el anexo 7, con sus respectivas evidencias de la aplicación del instrumento.

3.5. Procedimientos

La recaudación de fundamentos se prosiguió de la manera siguiente:

Exploración bibliográfica: Comenzando de la revisión de las fuentes bibliográficas se recogerá el total de la información oportuna para el marco teórico, histórico y lo referente a las inconstantes de estudio.

Evaluación central de datos: Se recogió el total de la información concerniente y se eligió las vinculadas a las variables respecto a los profesionales entidad de estudio.

Encuesta: Se procedió a efectuar la encuesta con interrogaciones encerradas asociadas a ambas variables partiendo del boceto muestral, a fin de confrontar las deducciones con las suposiciones proyectadas por medio del estadístico.

Se examinó las fichas de las informaciones y se utilizó el censo representativo para valorar los resultados y la analogía de las variables sobre los profesionales.

La recolección de datos se completó, previa presentación de la carta de permiso y coordinación con el jefe del centro de salud, y se realizó la aplicación del instrumento validado y se contó con la condescendencia de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

La encuesta emanada será resuelta en el estadístico IBM Statistics SPSS versión 26, el cual efectuará el análisis descriptivo e inferencial. Primero, de las variables de tesis cuantitativas será realizando la valoración de las medidas de tendencia central.

3.7. Aspectos éticos

La investigación es una actividad humana, por lo que se aplican principios éticos, destacan las leyes. Núremberg (1947), sitúa en primer principio el respeto de los derechos de las personas involucradas en diversos estudios y describió el consentimiento informado y voluntario y el análisis de los peligros y beneficios de la participación. El Tratado Internacional de Derechos Civiles y políticos (1966), en segundo lugar, insta que las prácticas del tratado al igual que los científicos, deben certificar el respeto absoluto de derechos humanos. Un tercer precedente importante esta de Belmont (1979), quien detalla los principios éticos en guiar toda investigación que involucre seres humanos. El mero hecho de que los colaboradores del estudio sean personas humanas, convertirlos en objetivos de alguna fragilidad. En consecuencia, toda investigación debe cumplir con los principios de benevolencia, equidad y respeto por las personas. Se contará con el consentimiento informado del profesional del centro de salud Yauri. Así mismo contara con la autorización de la Universidad César Vallejo y la Gerencia de la Microred Yauri. De igual manera el investigador contara con su código a fin de llevar a cabo la investigación. Como señala Torres (2015), la moral está relacionada con el comportamiento humano en la vida social (p. 10).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general

Tabla 1

Cruce entre gestión de recursos humanos y capacitación autónoma

		Capacitación autónoma				
		Inadecuada	Moderada	Buena	Total	
Gestión de recursos humanos	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	66.7%	33.3%	0.0%	4%
	Medio	Recuento	5	50	6	61
		% del total	8.2%	82.0%	9.8%	85%
	Alto	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0.0%	25.0%	75.0%	11%
Total	Recuento	7	53	12	72	
	% del total	9.7%	73.6%	16.7%	100%	

En la tabla 1, se reportó resultados del cruce variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 capacitación autónoma, donde el 4% ubicó a la gestión de recursos humanos en el nivel bajo, además el 85% percibió en nivel medio, y finalmente el 11% se ubicó como nivel alto. El caso de la variable 2, el 9.7% percibió a la capacitación como inadecuada, el 73.6% como moderada y el 16.7% como buena. Se revela que la mayor parte del personal asistencial destacó a la gestión de recurso humanos en el nivel medio y referente a la capacitación autónoma se resaltó como moderada.

Objetivo específico 1

Tabla 2

Cruce entre reclutamiento y selección y capacitación autónoma

		Capacitación autónoma				
		Inadecuada	Moderada	Buena	Total	
Reclutamiento y selección.	Bajo	Recuento	4	18	0	22
		% del total	18.2%	81.8%	0.0%	30%
	Medio	Recuento	3	28	9	40
		% del total	7.5%	70.0%	22.5%	56%
	Alto	Recuento	0	7	3	10
		% del total	0.0%	70.0%	30.0%	14%
Total		Recuento	7	53	12	72
		% del total	9.7%	73.6%	16.7%	100%

En la tabla 2, se reportó resultados el cruce de reclutamiento y selección y la capacitación autónoma, donde el 30% manifestó la selección y reclutamiento en un nivel bajo, además el 56% lo percibió como nivel medio, y finalmente el 14% percibió en nivel alto. En caso de la variable 2, el 9.7% percibió a la capacitación como inadecuada, el 73.6% como moderada y el 16.7% como buena. Se resalta que la mayor parte del personal asistencial destacó que el reclutamiento y selección en un nivel medio y referente a la capacitación autónoma se resaltó como moderada.

Objetivo Específico 2

Tabla 3

Cruce entre desarrollo de capacidades y competencias y capacitación autónoma

		Capacitación autónoma				
		Inadecuada	Moderada	Buena	Total	
Desarrollo de capacidades y competencias	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	50.0%	50.0%	0.0%	8.3%
	Medio	Recuento	4	46	5	55
		% del total	7.3%	83.6%	9.1%	76.4%
	Alto	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0.0%	36.4%	63.6%	15.3%
	Total	Recuento	7	53	12	72
		% del total	9.7%	73.6%	16.7%	100%

De la tabla 3, se reportó resultados de cruce del desarrollo de capacidades y competencias y capacitación autónoma, donde el 8.3% encontró en un nivel bajo al desarrollo de capacidades y competencias, además el 76.4% lo percibió como nivel medio, y finalmente el 15.3% se ubicó como alto. El caso de la variable 2, el 9.7% percibió a la capacitación autónoma como inadecuada, el 73.6% como moderada y el 16.7% como buena. Se revela que la mayor parte del personal asistencial destacó a la Dimensión 2 en el nivel medio y referente a la capacitación autónoma se resaltó como moderada.

Objetivo específico 3

Tabla 4

Cruce entre evaluación del personal y capacitación autónoma

		Capacitación autónoma				
		Inadecuada	Moderada	Buena	Total	
Evaluación del personal	Bajo	Recuento	1	3	1	5
		% del total	20.0%	60.0%	20.0%	7%
	Medio	Recuento	6	39	4	49
		% del total	12.2%	79.6%	8.2%	68%
	Alto	Recuento	0	11	7	18
		% del total	0.0%	61.1%	38.9%	25%
Total	Recuento	7	53	12	72	
	% del total	9.7%	73.6%	16.7%	100%	

La tabla 4 se reportó resultados de cruce de la dimensión 3 evaluación del personal y capacitación autónoma, donde el 7% manifestó que la evaluación del personal percibió un nivel de evaluación baja, además el 68% señaló estar en nivel medio, y finalmente el 14% se ubicó como alto. El caso de la variable 2, el 9.7% percibe a la capacitación como inadecuada, el 73.6% como moderada y el 16.7% buena. Se revela que la mayor parte del personal asistencial destacó a la dimensión 3 en el nivel medio y referente a la capacitación autónoma se resaltó como moderada.

4.2 Análisis Inferencial

En el estudio se realizó la prueba de normalidad, siendo ello importante realizar porque se necesita evidenciar si la información conseguida de los elementos de investigación proviene de una distribución normal o no, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque se consideró adecuada para muestra mayores de 50 personas (Romero, 2016) (anexo 9), y se presentan 4 pruebas de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Tabla 5

Correlación entre gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma

		Gestión de recursos humanos	Capacitación autónoma
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72
Capacitación autónoma	Correlación de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	72	72

En la tabla 5, se aprecia que el valor de significancia bilateral obtenido es $p=0,001$. Un valor de p bajo, indica que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma. Además, se observa que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,644$ esto revela una correlación positiva y significativa entre estas dos variables lo que implica que una buena gestión de recursos humanos está relacionada con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 1.

H1: Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Tabla 6

Correlación entre reclutamiento y selección y la capacitación autónoma

		Reclutamiento y Selección	Capacitación autónoma
Selección y reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72
Capacitación autónoma	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	72	72

En la tabla 6, se aprecia que el valor de significancia bilateral obtenido es $p=0,001$, esto indica que existe una relación significativa entre la selección y reclutamiento y la capacitación autónoma. Además, se proporciona el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,524$ esto revela una correlación positiva y significativa entre la dimensión 1 y la variable 2, lo que implica que un mayor nivel de selección y reclutamiento está asociado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo de capacidades y competencias y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Tabla 7

Correlación entre el Desarrollo de Capacidades y Competencias y la Capacitación Autónoma

		Desarrollo de capacidades y competencias	Capacitación autónoma
Desarrollo de capacidades y competencias	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72
Capacitación autónoma	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	72	72

En la tabla 7, se aprecia que el valor de significancia bilateral es $p=0,001$, esto indica que existe una relación significativa entre el desarrollo de capacidades y competencias y la capacitación autónoma. Además, se proporciona el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r=0.576$ esto revela una correlación positiva y significativa, entre la dimensión 2 y la variable 2, lo que implica que un mayor nivel de desarrollo de capacidades y competencias está asociado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

Hipótesis Específica 3.

H1: Existe relación significativa entre la evaluación del personal y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro salud Yauri, Cusco, 2023

Tabla 8

Correlación entre la evaluación del personal y capacitación autónoma

		Evaluación del personal	Capacitación autónoma
Evaluación del personal	Correlación de Pearson	1	,421**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	72	72
Capacitación autónoma	Correlación de Pearson	,421**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	72	72

En la tabla 8, se aprecia que el valor de significancia bilateral es $p=0,001$, esto indica que existe una relación significativa entre la evaluación de personal y la capacitación autónoma. Además, se proporciona el valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,426$ esto revela una correlación positiva y significativa, entre la dimensión 3 y la variable 2, lo que implica que un mayor nivel de evaluación del personal está relacionado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa

V. DISCUSIÓN

En referencia a las variables de gestión de RRHH, se consideró las dimensiones señaladas por la teoría de Chiavenato (2017), referidos al reclutamiento y selección, progreso de capacidades y competencias y evaluación del personal. Así mismo menciona que los trabajadores de una institución es un activo invaluable para su competitividad y éxito, por lo que se denomina gestión de activos al grupo de habilidades y destrezas (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación etc.) indispensables para administrar ese legado y sus patrimonios.

Referente a la discusión los deducciones descriptivos de la investigación se desarrolló en atención a los objetivos que formularon, teniendo como objetivo general, según la tabla 1, el 85% de los interrogados señalaron a la gestión de RRHH en un nivel medio, el 11% fue de alto nivel y solo el 4% como un nivel bajo, en relación a la dimensión de reclutamiento y selección, se evidencio un 56% como nivel medio, un 14% como alto y el 30% en bajo nivel, la dimensión de desarrollo de capacidades y competencias se obtuvo el 76.4%, se ubicó en nivel medio, el 15.3% como alto y el 8.3% bajo nivel. Finalmente, la dimensión de evaluación del personal alcanzó el 68% se ubicó en un nivel medio, el 25% y 7% señalaron en nivel alto y bajo respectivamente.

El estudio revelo que la mayor parte del personal asistencial destaco a la gestión de RRHH en un nivel medio y referente a capacitación autónoma se resaltó como moderada de ello se puede deducir que aún hay margen de mejorar en la gestión de RRHH a fin de satisfacer las carencias y expectativas del profesional en la institución y alcanzar el logro de los objetivos establecidos.

En cuanto a similitud de resultados debido a la convergencia un estudio realizado por Cuneo (2022), guarda relación con su análisis que efectuó, donde las percepciones de los trabajadores sobre gestión de RRHH indicaron que el 19.6 % como deficiente, el 59.8 % moderado y el 20.6 % eficaz, este estudio tomo una población de 70 trabajadores, esto indica proporción considerable de los usuarios evaluó positivamente este aspecto del proceso de recursos humanos.

Así mismo Guevara (2019), en su estudio realizado sobre gestión de RRHH, la apreciación del profesional asistencial, el 42.9%, cree regular, el 35.7% cree que es malo, y el 21.4% como bueno. En la dimensión incorporación de personal el

21.4% fue considerado malo, el 50.0% regular y el 28.6% como bueno; en la dimensión selección del personal el 28.6% lo percibió malo, el 42.9% como regular y el 28.6% lo percibió bueno. El estudio tuvo una muestra de 90 personas

De igual manera se corroboró con el estudio de Ballena (2022), en sus resultados el 65% los beneficiarios, manifestaron que el nivel de gestión del capital humano como nivel alto, el 35% como nivel medio; Esto sugiere que la totalidad de los usuarios apreciaron efectivamente la gestión del capital humano, lo cual respalda la idea de una buena gerencia de RRHH. En cuanto a la incorporación y selección se mostró que el 60% de los beneficiarios considero el nivel de selección e incorporación como alto; en relación con las habilidades y destrezas reveló un 50% similares porcentajes para el nivel medio y alto equitativamente. Por último, la valoración de trabajo encontró un 80% que predomina un nivel alto, Así mismo se relaciona con la investigación de Osorio y Zaravia (2017), que obtuvieron un 42,0% la gestión de recursos humanos fue buena, el 16% como que casi nunca es buena y un 10% manifestó que la gestión continuamente fue buena.

Según el estudio realizado por Hinojosa (2022), en su resultado encontró un predominio de 49.3% de los entrevistados ubicaron la gestión de recursos humanos en un nivel medio.

De las discusiones se puede reafirmar que la gestión de los recursos humanos de la investigación presente se sitúo en el nivel medio. Comparado con los hallazgos por Cuneo (2022), Guevara (2019), Ballena (2022), Osorio y Zaravia (2017) e Hinojosa (2022); dichos estudios en mayoría revelaron tener un nivel moderado, regular, alta, buena y nivel medio respectivamente, de esta afirmación se podría expresar cómo una percepción en el nivel medio de la gestión de recursos humanos se puede mejorar los procesos de gestión para elevarla a un nivel de percepción alto y contar con una buena gestión de recursos humanos y promover un aprendizaje autónomo más efectivo.

En esta línea según Armas et al. (2017), el ingreso se refiere a los procesos adoptados para incorporar nuevos empleados. Una agencia a la que se puede hacer referencia como un programa de suministro o dotación de personal que incluye la incorporación y la selección.

Por lo tanto, Cabrera (2018) argumenta que los recursos humanos son un elemento muy importante para que los profesionales de salud presten servicios de salud. Por ello, es fundamental una correcta distribución y coordinación según las necesidades del paciente. Por tanto, el desarrollo del proceso de selección de personas es fundamental para la consecución del personal de salud con capacidades y competencias de calidad de esa forma lograr los objetivos de la organización.

Respecto a las diferentes comparaciones, los resultados de la presente investigación rezagan con Flores (2017), que encontró en su estudio varios errores de la gestión de los recursos humanos, como profesionales que no estaban capacitados para gestionar la contratación de candidatos competentes para proveer el proceso de elección y había deficiencias evidentes en la gestión, evaluación y seguimiento de los RRHH, lo que indica una mala gerencia de los recursos humanos. Así mismo rezagan con Majad (2016), quien en su estudio encontró que los procesos de gestión que incluyen un componente humano en forma de competencias individuales, así como objetivos organizacionales, son defectuosos porque no se ejecutan de manera óptima. En consecuencia, ambas partes llegaron a un acuerdo sobre la instauración de un proyecto de gestión de personal.

En el estudio realizado por Izuisa (2022), analizo el estado situacional de la gestión de recursos humanos, los resultados obtenidos revelaron que la gestión de recursos humanos en términos de la estructura y distribución técnica bajo, el desempeño profesional, el sueldo, el progreso y la formación profesional, así como las relaciones interpersonales y sindicales de los recursos humanos de una dependencia, fue calificada como mala por el 73% de los encuestados; esto indica que hay deficiencias significativas en diversos aspectos de la gestión de recursos humanos. Específicamente los encuestados expresaron insatisfacción con la organización y asignación de trabajo, el rendimiento profesional, la retribución, el progreso y el aprendizaje profesional, así como las relaciones humanas y sociales en el ambiente laboral.

De estas discusiones se puede alegar la necesidad de ofrecer alternativas de gestión a las estrategias de la organización y así poder implementar estrategias en

un mediano plazo, ya que una alta gestión de recursos humanos accede abordar las brechas sin eliminación ni distinción del personal.

De igual manera Castro (2016), en su investigación encontró resultados donde el 83,3% de los 108 colaboradores entrevistados, calificaron como regular a la gestión de Recursos Humanos, resultado muy cercano a los obtenidos en el presente estudio donde el 85% del personal asistencial ubico en un nivel medio a la gestión de recursos humanos del centro de salud Yauri, aunque apenas el 4,% señalo un nivel bajo de gestión realizada a diferencia del 11% lo califico en un nivel alto la gestión realizada, por otra parte.

Arbulú (2016), en su estudio, al ser consultado sobre la gestión de recursos humanos en el juzgado de La Banda de Shilcayo, de 100 encuestados, el 68% consideraba la gestión de recursos humanos como algo cotidiano y solo el 3% consideraba la gestión de recursos humanos efectiva. y como resultado podemos observar un retraso con las deducciones conseguidos en este estudio.

En cuanto al reclutamiento, Ramos (2018) encontró en su estudio realizado en la Pastelería Miraflores S:AC que el 21.67% de colaboradores califican la elección en el nivel medio, el 78,33% opina que el nivel es alto. Podemos ver que estos resultados son diferentes a los que realmente se obtuvieron porque el estudio realizado por Ramos fue de moderado a alto, y los resultados de este estudio fueron un 56% en un nivel medio a la dotación de personal como buena. La tendencia de alto a bajo es menor, esto se debe a que la medición utilizada para la calificación se debió a las diferentes políticas de integración de personal de las dos instituciones.

En cuanto a la variable capacitación autónoma. el 9.7% percibe a la capacitación como inadecuada, el 73.6% como moderada y el 16.7% como buena. Se revela que la mayor parte del personal asistencial percibió en un nivel medio a la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma se resaltó como moderada. esto implica buscar mejorarla brindando más recursos para asegurar que sea más efectiva y satisfactoria para el personal, contribuyendo a elevar el nivel de habilidades y competencias de forma independiente, así motivarlo al compromiso de su desarrollo profesional y un mejor desempeño en la institución.

En el estudio de Fabián (2019), revela similitudes encontrados muestran que la formación continua es un factor que influye claramente en el desarrollo de una institución. Por otra parte, Olugbenga et al (2019), encontraron en usa hallazgos que el aprendizaje continuo permiten a los profesionales de la salud desarrollar aún más sus habilidades.

En cambio, en la investigación de Zegarra (2019), coinciden en la formación profesional y encontraron que tenían un nivel de formación profesional normal y su desempeño laboral encontró 58 % y 50% del nivel normal respectivamente.

De igual forma, un estudio de Estrada (2021) encontró que el 58% y 24% de las enfermeras a cargo consideraban que el nivel de gestión del día a día del hospital era insuficiente y el 18% efectivo, ya que la gestión de procesos y recursos no estaba bien gestionada, lo que afectó su trabajo. En cuanto a la coordinación de las enfermeras gestoras y la formación profesional que reciben, el 45% son regulares, el 35% insuficientes y el 20% suficientes porque muchas de ellas no cuentan con permisos oportunos, recursos económicos y tiempo.

De las discusiones se contrasta que existe relación significativa entre la gestión de recurso humanos y la capacitación autónoma, con un resultado de Pearson de 0,644 el cual indica relación significativa positiva, que muestra que una buena gestión de recursos humanos está relacionada con un mayor nivel de capacitación autónoma moderada. Se puede exponer de lo primordial que es la capacitación independiente del personal asistencial, ayudando al profesional a tomar decisiones y resolución de dificultades, incrementado su seguridad, socorre en solucionar conflictos, autodirección y optimizar sus capacidades de comunicación, aumentando el grado de satisfacción con lugar de trabajo, removiendo los miedos a la incapacidad personal.

En concordancia a las comparaciones divergentes tenemos a Gaspard et al. (2016) su evaluación coincidió en que existe la necesidad de capacitación continua a los profesionales de la salud en Santa Lucía; el método fue a nivel cuantitativo. Concluyo que los adiestramientos van de acuerdo a las insuficiencias de la organización y es importante en los países que están en desarrollo. Según los resultados el (72%) de los médicos encuestados perciben a la capacitación como buena, (28%) consideran que existe una moderada capacitación.

Los resultados difieren del estudio de Torres (2020), donde se relacionó el proceso de formación con los indicadores de desempeño, por lo que es fundamental que dicho procedimiento se realice con objetividad, como si fuera un complemento de un buen proceso de formación, aprendizaje, voluntad y se refleja en un esfuerzo de trabajo suficiente. Al respecto, Bardales (2019) confirma esta relación cambiante y agrega que la consolidación de buenos recursos humanos significa que se agrega más valor a la organización, si es al revés, la empresa corre el riesgo de no alcanzar sus objetivos, por lo que el seguimiento y la evaluación continua es muy importante. Por ello, Chávez (2016), sustenta que es importante planificar y realizar capacitaciones continuas para fortalecer los conocimientos y el desempeño, donde se den a conocer planes y estrategias para optimizar las tareas laborales.

De las discusiones arriba mencionadas los resultados reflejan una capacitación con niveles calificación de alta, buena y suficiente, el cual difiere de esta investigación en el resultado de un nivel moderado para la capacitación autónoma, no llegando así a un nivel óptimo o alto. Se puede exponer la importancia de contar con una gestión de recursos humanos sólida, el cual puede mejorar la calidad de capacitación autónoma, y promover una cultura organizacional que fomente aprendizaje independiente y el desarrollo continuo y la implicancia de la necesidad de fortalecer la RRHH para brindar un mejor apoyo a la capacitación independiente.

Referente a la relevancia de la investigación, esta reside que motivara a la institución establecer la ejecución y elaboración de un sistema de procesos de la gestión de recursos humanos, ya que este es una variable importante que aún tiene fragmentos en todo el proceso de reclutar personal. De igual forma diseñar programas de aprendizaje continuo, así mejorar la capacitación independiente del personal asistencial. Así mismo, favorece extendiendo la noción que se tiene de las variables en estudio, poniendo a disposición de la comunidad científica los hallazgos obtenidos en la investigación.

En cuanto a las fortalezas de la metodología, se puede mencionar que, de acuerdo al esquema elegido para el estudio, permitió realizar la investigación de manera rigurosa y empírica. Lo mismo con las elecciones de los métodos adecuados de análisis de datos nos permiten poner los resultados en perspectiva y evitar sesgos de ciertos tipos de información

En cuanto a las debilidades de este estudio, se puede mencionar, el cambio de título de la investigación en dos oportunidades, hizo un poco difícil determinar el instrumento. Esto conduce a la necesidad de una lectura más completa de un estudio de una de las variables.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables gestión de RRHH y capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023, según la estadística de Pearson de 0,644 con una significancia de $p=0.001 < 0,05$. Esto indica que existe una correlación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma lo que implica que una buena gestión de recursos humanos está relacionada con un mayor nivel de capacitación autónoma.

Segundo. Se concluyó que la dimensión reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Según la estadística de Pearson de 0,524 con una significancia del $p=0.001 < 0,05$. Esto significa que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión reclutamiento y selección y la capacitación autónoma lo que implica que un mayor nivel de selección y reclutamiento está asociado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

Tercero. Se concluyó que existe relación entre el desarrollo de capacidades y competencias de la gestión de RRHH y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023. Según la estadística de Pearson de 0,576 con una significancia de $p=0,001 < 0,05$ existe una correlación positiva significativa entre la dimensión desarrollo de capacidades y competencias y la capacitación autónoma, lo que implica que un mayor nivel de desarrollo de capacidades y competencias está asociado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

Cuarto. Se concluyó que la dimensión de evaluación del personal se relaciona significativamente con la capacitación autónoma del personal asistencial del centro salud Yauri, Cusco, 2023. Según la estadística de Pearson de 0,421 con una significancia de $p=0.001 < 0,05$. Esto significa que existe correlación positiva significativa entre la dimensión evaluación del personal y la capacitación autónoma, lo que implica que un mayor nivel de evaluación del personal está relacionado con un mayor nivel de capacitación autónoma y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia y directivos de la institución, se recomienda establecer un sistema de los procesos de gestión del recurso humano, para una mejor elección del personal, elaborando procedimientos de reclutamiento y desarrollo de capacidades y destrezas, gestión del desempeño y desarrollo de la profesión, para elevarla a un nivel más alto, para que el personal asistencial muestre eficacia y eficiencia en cumplir con los objetivos institucionales y a la vez promover el desarrollo personal de forma independiente con programas de aprendizaje continuo.

A la unidad de recursos humanos, se recomienda implementar estrategias para atraer, seleccionar y retener candidatos más adecuados, competentes y capacitados, evaluar y actualizar los criterios de selección, al reclutar profesionales se cumpla con los requisitos instituidos y asegurar la incorporación de candidatos idóneos para ocupar determinados cargos y no se dé por temas de amistad o cargos de confianza, a su vez realizar evaluación y seguimiento de los procesos de selección. Así mismo, contar con recursos y oportunidades de aprendizaje más efectivos y satisfactorios al personal asistencial.

Se recomienda identificar las áreas específicas que requieren mejoras y desarrollar estrategias para fortalecer el desarrollo de capacidades y competencias. Esto puede incluir la creación de programas de capacitación personalizados, la implementación de planes de desarrollo individual, la promoción de la participación en proyectos desafiantes y el fomento de una cultura de aprendizaje continuo. También, se debe brindar apoyo y recursos adecuados para que los empleados puedan adquirir nuevas habilidades y competencias relevantes para su trabajo.

Se recomienda elaborar y revisar el proceso de evaluación del personal para garantizar su efectividad y objetividad, incluye la clarificación de los criterios de evaluación, la capacitación de los evaluadores en técnicas de evaluación adecuadas, la implementación de sistemas de retroalimentación constructiva y el establecimiento de metas claras para el desarrollo individual, fomentando una cultura de evaluación continua y regular para asegurar que se realicen evaluaciones periódicas y oportunas.

Referencias

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos, volumen I (3 ed.). Buenos Aires: Granica
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>.
- Asencios Trujillo, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abunaila, A. S. H., & kadhim, S. M. (2022). Improve the competitive advantage through human resources management practices in the iraqi banking sector/melhorar a vantagem competitiva atraves de praticas de gestao de recursos humanos no setor bancario do iraqi/mejorar la ventaja competitiva mediante practicas de gestion de recursos humanos en el sector bancario iraqi. *International Journal of Professional Business Review (JPBReview)*, 7(6). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.e891>
- Arbulú Montoya, M. (2016). "Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016. Tarapoto-Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andia, W. (2017). Manual de investigación universitaria. Lima: Ediciones arte y pluma. http://www.sancristoballibros.com/libro/manual-de-investigacion-universitaria_68727
- Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). Gestión Del Talento Humano EInnovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje. Palibrio. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_Del_Talento_Humano_E_Innovaci%C3%B3n.html?id=UTGvDAAAQBAJ&redir_esc=y
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: Universidad Ecotec

- Bardales, M. (2019). Gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de transportes de personal Jessica Tours SAC.Lima 2017. In Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis
- Basuki, S., Perdinanto, P., & Hamid, A. (2020). Effect of Strengthening Supervisory Training on Principal Competence/Efecto de fortalecer la capacitación supervisora sobre las competencias del director. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25(S6), 353–. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987639>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación. <https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesaraugusto-bernal-ed.html>
- Bú-Alba, B., Sosa-Piedra, I., & Castilla, L. (2019). Análisis sobre la evaluación del impacto de la capacitación en el Desarrollo Local Sostenible. *Santiago*, 149, 418– 418–433. Recuperado a partir de <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5051>
- Burstein, Zuño, & Alarco, J. Jhonnell. (2019). La Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública asume con propósitos renovados sus responsabilidades para el 2019. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(1), 5-6. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.361.4336>
- Cabrera, N. (2018). Guía metodológica para la autoevaluación de la calidad institucional en una Facultad de Enfermería. *Revista Cubana de Educación Medica Superior*, 32(3), 1–28. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c10a92ef-24b44d08-8e69630c1b5d1389%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#db=eue&AN=135622369>
- Castro Castillo, D. (2016). Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto,2016. Loreto-Peru: Universidad Cesar Vallejo

- Cuneo Moore, J. F. (2023). Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115336>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc GrawH <https://www.academia.edu › Chiavenato I 2009 Gestión...>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. (10.ed.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://clea.edu.mx › biblioteca › files › original>
- Cueva, (2020). Gestión de los recursos humanos y la calidad de servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Salpo, año.2020 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sv/Documents/human-capital/HCT-2018>.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos (6 ed.). México: Pearson educación. <https://www.scribd.com › document › Dessler-G-Varela->
- Diaz Muñoz, A. G. & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Estrada Juarez, K. R. (2022). Gestión hospitalaria y capacitación profesional en las supervisoras del departamento de enfermería Lima, 2021. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82841>
- Fabbian F, Verzola A, Napoli N, De Giorgi A, Comai G, La Manna G, Gallerani M, Manfredini R, Rodríguez-Borrego MA, López-Soto PJ. Impact of hospital admissions subsequent to renal transplantation on Italian regional resources: a retrospective study in the region Emilia-Romagna. *Minerva Urol Nefrol.* 2019 Jan 17. [doi: 10.23736/S0393-2249.19.03280-6](https://doi.org/10.23736/S0393-2249.19.03280-6).

- Fernández Leblanch, T. I., Bell Castillo, J., & Font Difour, M. V. (2023). Contradicciones asociadas al proceso de capacitación de los recursos laborales para la acreditación hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 49(1), 1–9. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37323>
- Flores Tapia, Carlos & Flores Cevallos. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., y Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. Recuperado el 25 de 05 de 2020. de Dirección. General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud del Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002.
- Gaspard s. Evaluation of registered health care personnel to participate in continuing education of Saint Lucia. Recuperado desde URI: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4847227/>
- García Machado, J. (2019). “Gestión de los recursos humanos y calidad del servicio para el colaborador del poder judicial gerencia general - lima – Perú – periodo 2019”. Lima-Peru: Universidad San Juan Bautista.
<https://www.pj.gob.pe › wps › wcm › connect>.
- Guevara Perales, A. L. (2020). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Militar Central, 2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53007>
- Hernández Sampiere, R. (2014). (6. edición, Ed.) Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
https://www.academia.edu › Hernández_R_2014_Metod

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-ymuestra.html>
- Hernandez Sampiere, R., & Fernandez Collado Carlos & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6 ed., Vol. 6). Mexico: McGraw Hill.
- Hurtado Guevara, A. Ñ. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional. *Multidisciplinar*, 5. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349
- Hojjat, V., Ali H., & Mehrnaz T. (2017). Effect of Human Resources Management on the Quality of Services Based on Hospital Accreditation. *Journal of Evidence Based Health Policy, Management & Economics*, (4), 211 <https://jebhpme.ssu.ac.ir/article-1-111-en.htm>
- Isuiza Macedo, H. (2022). Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2023. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105532>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaplan, B. (2016). PUBMED. Obtenido de Evaluación de cuestiones sociales, y de personas - Evaluación etnográfica socio técnica: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27198097/>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Ministerio de Salud (2018). *Documento tecnico de Gestion de recursos Hmanos*. Lima, Lima-<https://www.gob.pe › minsa › normas-legales › 22359>.

- Organizacion Mundial de la Salud. (2023). <https://www.paho.org> › noticias › 17-3-2023-ops-pro...
- Organizacion Panamericana de Salud. (2007). *recursoRecursos humanos para la Salud*. Obtenido de https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=12
- Osorio Torres, Y. & Zaravia Solano, F. (2017). Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica–2016. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/216>
- Olugbenga, Henri y Dunham (2019). Impacto de la formación y el desarrollo profesional en la gestión de la salud y la competencia de liderazgo una revisión sistemática de métodos mixtos
- Parrales Leon Aldo Gerardo, V. I. (2022). Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público. *Centro de Investigación ALAC*, 6(4), 5478. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3029
- Redondez Crispin, A. J. (2020). *Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46542>
- Reluz, M. J. (2020). Gestion de Recursos humanos y desempeño laboral.Tesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54322>
- Rojas Reyes, R. R. (2018). Universidad Norbert Wiener. Obtenido de Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
- Revista Investigaciones Turísticas, nº 24 (2022), pp 68-84 ISSN: 2174-5609. Ecuador. DOI. <https://doi.org/10.14198/INTURI2022.24.4>
- Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública **Date:** April 1, 2019 <http://www.scielo.org.pe> › scielo › pid=S1726-463420
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17 ed.). México: <http://www.pearsonenespanol.com> › educacion-superior

- Pearson. Marín, S., & Berrocal, F. (2018). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. España: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
<https://incyt.upse.edu.ec> <https://incyt.upse.edu.ec> > revistas > rcpi > article > view > revistas > rcpi > article > view
- Solaas, H. (2016). Que significan educación, capacitación y entrenamiento.
<https://www.forodeseuridad.com/artic/rrhh/7027.htm>
- Saha, I., & Paul, B. (2020). Essentials of Biostatistics & Research Methodology. Academic Publishers.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QUgEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=ESSENTIALS+OF+BIOSTATISTICS+%26+RESEARCH+METHODODOLOGY&ots=ZF7w8r8sIV&sig=FZ4rzMpwnoNMTUJ5PVkvmK6z0M#v=onepage&q=ESSENTIALS%20OF%20BIOSTATISTICS%20%26%20RESEARCH%20METHODODOLOGY&f=false>
- Sánchez Antillón, Antonio. (2009). Proceso de discernimiento de la unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 174-182. Recuperado en 08 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-bbb73102009000200003&lng=es&tlng=es.
- Torres, C. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. In Universidad San Martín de Porres. Tesis
- Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades. Lima: Universidad San Martín de Porres
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/21827>

Ventura-León, José Luis, Arancibia, Marcelo, & Madrid, Eva. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Yeager K. LibGuides: SPSS Tutorial: Pearson Correlación [Internet]. [citado 18 de diciembre de 2018]. Disponible en: <https://libguides.library.kent.edu/SPSS/PearsonCorr>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Autora: Irma Zela Choque

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	D1 Reclutamiento y selección de personal. D2 Desarrollo de capacidades y competencias D3 Evaluación del personal
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección de personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023?	Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023	Existe relación entre el reclutamiento y selección de personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.	CAPACITACION AUTONOMA	D1 Capacitación en el puesto
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de capacidades y competencias de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023?	Determinar la relación entre el desarrollo de capacidades y competencias de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.	Existe relación entre el desarrollo de capacidades y competencias de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.		D2 Capacitación por aprendizaje
¿Cuál es la relación entre la evaluación del personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023?	Determinar la relación entre la evaluación del personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.	Existe relación entre la evaluación del personal de la gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.		D3 Capacitaciones por instrucción en el puesto

METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. **Tipo de Investigación:** Básica. **Nivel de Investigación:** Correlacional. **Diseño:** No experimental.
Corte: Transversal. **Método:** Hipotético-Deductivo. **Población:** (Dimensión 1 / Dimensión 2). **Instrumento:** Cuestionario /Encuesta.

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del personal de salud del centro de salud Yauri, Cusco, 2023.

Autor: Irma Zela Choque

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	La Gestión de Recursos Humanos, considerado también como el capital humano quien está compuesto esencialmente por los capacidades y competencias de los individuos que constituyen la entidad por tanto requieren ser preservados y perfeccionados, ya que serán suficientes de agregar a la compañía un valor superior haciéndola más competitiva (Chiavenato, 2007).	La variable de gestión de recursos humanos se medirá a través de una encuesta validado (Mg. Coronel Benites, 2022) & (Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020)	D1 Reclutamiento y selección de personal	Revisión Cvs, entrevista y selección	1-5	Ordinal Nunca (1)Casi nunca (2)A veces (3)Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (92-125)
				Inducción general	6		
				Inducción específica	7		
			D2-Desarrollo de capacidades y competencias	Evaluación de las necesidades de los trabajadores	8-10		
				Capacitaciones a los trabajadores	11-13		
				Vocación de servicio	14-16		
			D3-Evaluación del personal	Supervisión	7-19		
				Monitoreo	20-22		
				Acompañamiento	23-25		
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
CAPACITACION AUTONOMA	De acuerdo a los autores Dessler y Varela (2017). Enuncia a la preparación como el sumario para instruir a los practicantes recientes o que actualmente estén activos potenciando sus destrezas primordiales que precisan hacia cumplir sus ocupaciones, (p. 493).	La variable capacitación se medirá a través de una encuesta basado en el autor (Evelyn Piélagos Fraga 2018),	D1-Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	1-4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)A veces (3)Casi siempre (4)Siempre (5)	Buena (92-125)
				Cursos de capacitación para el trabajo	5-7		
			D2-Capacitación por aprendizaje	Aprendizaje formal	8-10		
				Capacitación en la practica	11-13		
			D3- Capacitaciones por instrucción en el puesto	Manual de procedimientos para cada trabajador	14-16		
				Conferencias para capacitación del personal.	17-19		
			D4 Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	20-22		
				Comunicación en el entorno del trabajo	23-25		

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, presento el cuestionario sobre gestión de recursos humanos que constituyera parte de la investigación "Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023". Resaltando que su colaboración será de carácter anónima y sin compromiso a nada.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más adecuada.

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

N°	VARIABLE 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Escala				
DIMENSION 1: Reclutamiento y selección						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Considera que los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?					
2	¿Considera que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					
3	¿Consideras que la contratación del personal se realiza en función al perfil del cargo a desempeñar?					
4	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					
5	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
6	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido característica basadas en la meritocracia y transparencia?					
7	¿Consideras que se aplican estrategias que permita atraer o retener a trabajadores competentes en beneficio de establecimiento de salud?					
DIMENSION 2: Desarrollo de capacidades y competencias						
8	¿La institución se preocupa por sus necesidades?					
9	¿La institución le ha capacitado en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones para el desempeño de sus funciones?					

10	¿Le gustaría que su institución le consultara en que temas le gustaría capacitarse?					
11	¿Con que frecuencia reciben programas de capacitación para mejorar sus funciones?					
12	Existe valoración del conocimiento como factor de desarrollo en su institución?					
13	¿Se ejecuta planes de carrera que le permiten contar con mejores expectativas salariales?					
14	¿Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades que presentan los beneficiarios?					
15	¿Es atento y escucha activamente al beneficiario ofreciendo su ayuda, apoyo u orientación con amabilidad?					
16	¿Ud. como trabajador de salud (con o sin cargo administrativo) cree que su nivel de carrera está dentro de la estructura orgánica de carrera del centro de salud donde labora?					
DIMENSION 3. Evaluación del personal		1	2	3	4	5
17	¿La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución?					
18	¿Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio?					
19	¿La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?					
20	¿Es frecuente programar el monitoreo de las actividades?.					
21	¿Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas?.					
22	¿El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral?.					
23	¿Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal?.					
24	¿El acompañamiento mejora los niveles de productividad?.					
25	¿El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución?.					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: CAPACITACIÓN

A continuación, presento el cuestionario sobre capacitación que constituyera parte de la investigación "Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023". Resaltando que su colaboración será de carácter anónima y sin compromiso a nada.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más adecuada.

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

N°	VARIABLE 2: CAPACITACION	Escala				
Dimensión 1: Capacitación en el puesto		1	2	3	4	5
Indicador. Inducción en el puesto de trabajo						
1	¿Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al centro de salud Yauri, 2023?.					
2	¿Existe una política de capacitación mediante la inducción en el centro de salud Yauri, 2023?.					
3	¿Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo?.					
4	¿El desempeño de sus tareas en el centro de salud es adecuado?.					
Indicador. Cursos de capacitación para el trabajo						
5	¿El Centro de salud Yauri, cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?.					
6	¿Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el centro de salud Yauri?.					
7	¿Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado?.					
Dimensión 2. Capacitación por aprendizaje						
Indicador. Aprendizaje formal						
8	¿Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo?.					
9	¿Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el centro de salud Yauri?.					

10	¿Con el aprendizaje formal que brinda el centro de salud Yauri mejora sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo?					
	Indicador. Capacitación en la practica					
11	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?.					
12	¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?					
13	¿La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el centro de salud Yauri?.					
	Dimensión 3. Capacitaciones por instrucciones en el puesto					
	Indicador. Manual de procedimientos para cada trabajador					
14	¿Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el centro de salud Yauri?					
15	¿Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del centro de salud Yauri?					
16	¿Usted cree que el manual de procedimientos del centro de salud Yauri, año 2023, contribuye a direccionar su labor con eficiencia?					
	Indicador. Conferencias para capacitación del personal					
17	¿En el centro de salud Yauri, se realiza conferencias de capacitación para el personal?					
18	¿Los temas de capacitación del centro de salud Yauri, se brindan a todo el personal?.					
19	¿Cree usted que los temas de capacitación en el centro de salud Yauri, deben ser específicos según la necesidad de cada área?					
	Dimensión 4. Habilidades interpersonales					
	Indicador. Equipos de trabajo					
20	¿Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo?					
21	¿Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el centro de salud Yauri?					
22	¿Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el centro de salud Yauri?					
	Indicador. Comunicación en el entorno del trabajo					
23	¿Usted tiene buena comunicación con su jefe directo?					
24	¿Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área?					
25	¿Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás?					

ANEXO 4
FICHAS TECNICAS

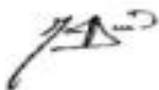
FICHA TÉCNICA VARIABLE 1 GESTION DE RECUSROS HUMANOS	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de recursos humanos
Autor	Jeral Yalli y Celestino Ascencios 2019
Objetivo del estudio	Determinar la relación de gestión de recurso humano y la capacitación autónoma del personal de salud del centro de salud Yauri.
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Personal asistencial
Ubicación de la población	Centro de Salud Yauri
Total de población	105
Muestra	72
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	1. Selección y reclutamiento. 2. Desarrollo de capacidades y Competencias 3. Evaluación del personal.
Rangos o niveles	1. Nunca 2. Casi nunca 3- A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre
Tipo de escala	Ordinal en escala de Likert
Baremación	
Método de validez	Sometida a juicio de 3 expertos
Método de confiabilidad	Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	El método de validez y la confiabilidad se realizará al contar con los tres expertos. El instrumento de gestión se está adaptando por ello no se envía.

FICHA TÉCNICA VARIABLE 2 CAPACITACION AUTONOMA	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Capacitación del personal
Autor	Evelyn Piélago Fraga 2018 Dessler y Varela (2017)
Objetivo del estudio	Determinar la relación de gestión de recursos humanos y la capacitación autónoma del personal de salud del centro de salud Yauri.
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Personal asistencial
Ubicación de la población	Centro de Salud Yauri
Total de población	105
Muestra	72
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	1. Capacitación en el puesto. 2. Capacitación por aprendizaje. 3. Capacitaciones por instrucción en el puesto. 4. Habilidades interpersonales.
Rangos o niveles	1. Nunca 2. Casi nunca 3- A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre
Tipo de escala	Ordinal, escala de likert
Baremación	
Método de validez	Sometida a juicio de 3 expertos
Método de confiabilidad	Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	El método de validez y la confiabilidad se realizará al contar con los tres expertos.

ANEXO 5

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE LOS EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maria Huacasi Herrera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Hospital Regional Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
Nro. DNI:	24666252
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Jeral Yalli y Celestino Asencios en el año 2019 y 2017
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable Gestión de recursos humanos
Administración:	Administrativa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centro de salud Yauri
Dimensiones:	Selección y reclutamiento, Desarrollo de capacidades y competencias, Evaluación del personal.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca(1), Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre(4), Siempre(5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Gestión de recursos humanos y capacitación del personal elaborado por: Jeral Yalli y Celestino Asencios en el año 2019 y 2017 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario

Definición de la variable: Gestión de recursos humanos

La Gestión de RR HH, lo define también como el capital humano quien está compuesto esencialmente por los capacidades y competencias de los individuos que constituyen la entidad por tanto requieren ser preservados y perfeccionados, ya que serán suficientes de agregar a la compañía un valor superior haciéndola más competitiva. (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Reclutamiento y selección.

Todo un conjunto de tácticas y métodos que tienen como finalidad atraer candidatos convenientes y competentes para entrar en un cargo de trabajo en una organización. Concretamente podemos decir que es un procedimiento a través del cual la organización efectúa el anuncio de ofertar a la colectividad acogidas de labor y de esa forma cumplir con el grupo de labor de su estructura (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión Cvs, entrevista y selección	1,2,3,4,5	3	3	3	ordenar los ítems.
Inducción general	6.	4	4	4	
Inducción específica	7.	3	3	3	

Dimensión 2: Desarrollo de capacidades y competencias

El desarrollo de habilidades y competencias, que implica que las estructuras proporcionen a sus empleados lugares que les accedan fortalecer su competencia, al igual que proporcionar retroalimentación y/o absorber conocimientos nuevos y habilidades que les admitan cumplir sus tareas en forma exitosa y eficiente (Chiavenato, 2007).

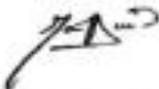
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las necesidades de los trabajadores	8,9	4	4	4	
Capacitaciones a los trabajadores	10,11,12	3	3	3	Verificar ítem 12.
Vocación de servicio	13,14,15,16.	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación del personal

Revela la diferencia entre los conceptos alineación, preparación y capacitación sobre cómo combinar recursos con el enfoque humano en el desarrollo durante la acción de dirección para realizar de manera personal una tarea definida específica (Solaas, 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	17,18,19.	4	4	4	
Monitoreo	20,21,22.	4	4	4	
Acompañamiento	23,24,25.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maria Huacasi Herrera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Hospital Regional Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA.
Nro. DNI:	24666252
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Evelyn Piélago Fraga 2018, Dessler y Varela 2017
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable Capacitación
Administración:	Administrativa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centro de Salud Yauri
Dimensiones:	Capacitación en el puesto, Capacitación por aprendizaje, Capacitaciones por instrucción en el puesto y Habilidades interpersonales.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Capacitación del personal elaborado por: Evelyn Piélago Fraga 2018 y Dessler y Varela 2017, 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.	
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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario

Definición de la variable: Capacitación.

De acuerdo a los autores, la preparación es el sumario para instruir a los empleados nuevos o que actualmente estén en actividad potenciando las destrezas primordiales que precisan para cumplir sus funciones (Dessler y Varela, 2017).

Dimensión 1: Capacitación en el puesto

Involucra que alguien aprende un trabajo haciéndolo. El total de los empleados de una institución, desde el nivel más bajo hasta el gerente o jefe, deben recibir capacitación en el trabajo cuando se unen a la institución (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción en el puesto	1,2,3,4	4	4	4	
Cursos de capacitación para el trabajo	5,6,7	3	3	3	Ítem 7 Usar los en capacitación

Dimensión 2: Capacitación por aprendizaje

Formación por aprendizaje, establece que el conocimiento transmitido es el producto final de un proceso que tiene como efecto que el trabajador sea hábil en su labor a corto y largo plazo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje formal	8,9,10		4	4	4	
Capacitación en la practica	11,12,13		4	4	4	

Dimensión 3: Capacitaciones por instrucción en el puesto.

Sobre la formación por instrucciones en el cargo profesional. Diversos trabajos (o partes de ellos) involucran un proceso de aprendizaje simple, conocido como capacitación en el trabajo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos para cada trabajador	14,15,16.	4	4	4	
Conferencias para capacitación por personal	17,18,19.	4	4	4	

Dimensión 4: habilidades interpersonales

Se refiere a la capacidad de un empleado para trabajar con colegas y jefes directos, y la capacitación es esencial para los empleados que necesitan mejorar sus habilidades de escucha, comunicación y labor en equipo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos en trabajos	20,21,22.	4	4	4	
Comunicación en el entorno del trabajo	23,24,25.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Aripina Cáceres Corrales		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa		
Institución donde labora:	U.E. 401 Salud Caritas Canchis Espinar		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.		
Nro. DNI:	23881539		
Firma del experto			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Jeral Yalli y Celestino Asencios en el año 2019 y 2017
Objetivo:	Determinar los parámetros de la variable Gestión de recursos humanos
Administración:	Administrativa
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Centro de salud Yauri
Dimensiones:	Selección y reclutamiento, Desarrollo de capacidades y competencias, Evaluación del personal.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Tipo Likert: Nunca(1), Casi nunca(2), A veces(3), Casi siempre(4), Siempre(5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Gestión de recursos humanos y capacitación del personal elaborado por: Jeral Yalli y Celestino Asencios en el año 2019 y 2017 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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario

Definición de la variable: Gestión de recursos humanos

La Gestión de RR HH, lo define también como el capital humano quien está compuesto esencialmente por los capacidades y competencias de los individuos que constituyen la entidad por tanto requieren ser preservados y perfeccionados, ya que serán suficientes de agregar a la compañía un valor superior haciéndola más competitiva. (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Reclutamiento y selección.

Todo un conjunto de tácticas y métodos que tienen como finalidad atraer candidatos convenientes y competentes para entrar en un cargo de trabajo en una organización. Concretamente podemos decir que es un procedimiento a través del cual la organización efectúa el anuncio de ofertar a la colectividad acogidas de labor y de esa forma cumplir con el grupo de labor de su estructura (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión Cvs, entrevista y selección	1,2,3,4,5	4	4	4	
Inducción general	6.	4	4	4	
Inducción específica	7.	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo de capacidades y competencias

El desarrollo de habilidades y competencias, que implica que las estructuras proporcionen a sus empleados lugares que les accedan fortalecer su competencia, al igual que proporcionar retroalimentación y/o absorber conocimientos nuevos y habilidades que les admitan cumplir sus tareas en forma exitosa y eficiente (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las necesidades de los trabajadores	8,9	4	4	4	
Capacitaciones a los trabajadores	10,11,12	4	4	4	
Vocación de servicio	13,14,15,16.	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación del personal

Revela la diferencia entre los conceptos alineación, preparación y capacitación sobre cómo combinar recursos con el enfoque humano en el desarrollo durante la acción de dirección para realizar de manera personal una tarea definida específica (Solaas, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	17,18,19.	4	4	4	
Monitoreo	20,21,22.	4	4	4	
Acompañamiento	23,24,25.	4	4	4	

	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario

Definición de la variable: Capacitación.

De acuerdo a los autores, la preparación es el sumario para instruir a los empleados nuevos o que actualmente estén en actividad potenciando las destrezas primordiales que precisan para cumplir sus funciones (Dessler y Varela, 2017).

Dimensión 1: Capacitación en el puesto

Involucra que alguien aprende un trabajo haciéndolo. El total de los empleados de una institución, desde el nivel más bajo hasta el gerente o jefe, deben recibir capacitación en el trabajo cuando se unen a la institución (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción en el puesto	1,2,3,4	4	4	4	
Cursos de capacitación para el trabajo	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Capacitación por aprendizaje

Formación por aprendizaje, establece que el conocimiento transmitido es el producto final de un proceso que tiene como efecto que el trabajador sea hábil en su labor a corto y largo plazo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje formal	8,9,10	3	3	3	
Capacitación en la práctica	11,12,13	4	4	4	Verificar ítems 9.

Dimensión 3: Capacitaciones por instrucción en el puesto.

Sobre la formación por instrucciones en el cargo profesional. Diversos trabajos (o partes de ellos) involucran un proceso de aprendizaje simple, conocido como capacitación en el trabajo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos para cada trabajador	14,15,16.	4	4	4	
Conferencias para capacitación por personal	17,18,19.	3	3	3	Original items 19.

Dimensión 4: habilidades interpersonales

Se refiere a la capacidad de un empleado para trabajar con colegas y jefes directos, y la capacitación es esencial para los empleados que necesitan mejorar sus habilidades de escucha, comunicación y labor en equipo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos en trabajos	20,21,22.	4	4	4	
Comunicación en el entorno del trabajo	23,24,25.	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario

Definición de la variable: Gestión de recursos humanos

La Gestión de RR HH, lo define también como el capital humano quien está compuesto esencialmente por los capacidades y competencias de los individuos que constituyen la entidad por tanto requieren ser preservados y perfeccionados, ya que serán suficientes de agregar a la compañía un valor superior haciéndola más competitiva. (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Reclutamiento y selección.

Todo un conjunto de tácticas y métodos que tienen como finalidad atraer candidatos convenientes y competentes para entrar en un cargo de trabajo en una organización. Concretamente podemos decir que es un procedimiento a través del cual la organización efectúa el anuncio de ofertar a la colectividad acogidas de labor y de esa forma cumplir con el grupo de labor de su estructura (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisión Cvs, entrevista y selección	1,2,3,4,5	4	4	4	
Inducción general	6.	4	4	4	
Inducción específica	7.	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo de capacidades y competencias

El desarrollo de habilidades y competencias, que implica que las estructuras proporcionen a sus empleados lugares que les accedan fortalecer su competencia, al igual que proporcionar retroalimentación y/o absorber conocimientos nuevos y habilidades que les admitan cumplir sus tareas en forma exitosa y eficiente (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las necesidades de los trabajadores	8,9	4	4	4	
Capacitaciones a los trabajadores	10,11,12	4	4	4	
Vocación de servicio	13,14,15,16.	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación del personal

Revela la diferencia entre los conceptos alineación, preparación y capacitación sobre cómo combinar recursos con el enfoque humano en el desarrollo durante la acción de dirección para realizar de manera personal una tarea definida específica (Solaas, 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	17,18,19.	4	4	4	
Monitoreo	20,21,22.	4	4	4	
Acompañamiento	23,24,25.	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario

Definición de la variable: Capacitación.

De acuerdo a los autores, la preparación es el sumario para instruir a los empleados nuevos o que actualmente estén en actividad potenciando las destrezas primordiales que precisan para cumplir sus funciones (Dessler y Varela, 2017).

Dimensión 1: Capacitación en el puesto

Involucra que alguien aprende un trabajo haciéndolo. El total de los empleados de una institución, desde el nivel más bajo hasta el gerente o jefe, deben recibir capacitación en el trabajo cuando se unen a la institución (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción en el puesto	1,2,3,4	4	4	4	
Cursos de capacitación para el trabajo	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Capacitación por aprendizaje

Formación por aprendizaje, establece que el conocimiento transmitido es el producto final de un proceso que tiene como efecto que el trabajador sea hábil en su labor a corto y largo plazo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje formal	8,9,10	4	4	4	
Capacitación en la práctica	11,12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Capacitaciones por instrucción en el puesto.

Sobre la formación por instrucciones en el cargo profesional. Diversos trabajos (o partes de ellos) involucran un proceso de aprendizaje simple, conocido como capacitación en el trabajo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos para cada trabajador	14,15,16.	4	4	4	
Conferencias para capacitación por personal	17,18,19.	4	4	4	

Dimensión 4: habilidades interpersonales

Se refiere a la capacidad de un empleado para trabajar con colegas y jefes directos, y la capacitación es esencial para los empleados que necesitan mejorar sus habilidades de escucha, comunicación y labor en equipo (Dessler y Varela, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos en trabajos	20,21,22.	4	4	4	
Comunicación en el entorno del trabajo	23,24,25.	4	4	4	

ANEXO 6

VERIFICACION DE GRADO DE LOS EXPERTOS

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 30/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	SEGUNDA ESPECIALIDAD LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS Y BIOLOGICOS Fecha de diploma: 21/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/06/2014 Fecha egreso: 09/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	BIOLOGO Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUACASI HERRERA, MARIA DNI 24666252	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 31/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/03/2016 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
HUACASI HERRERA, MARIA DNI 24666252	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 01/02/90 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
HUACASI HERRERA, MARIA DNI 24666252	TITULO DE ESPECIALISTA OBSTETRICIA DE ALTO RIESGO Fecha de diploma: 27/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

ANEXO 7

PRUEBA PILOTO: BASE DE DATOS

Variable 1 Gestión de recursos humanos

UMER	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG1	PREG2	PREG2	PREG2	PREG2	PREG2	PREG2									
1	2	5	5	5	3	5	5	2	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	
2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	5	3	3	1	5	5	4	3	5	4	3	3	2	1	3	3
3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	5	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
4	2	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	5	3	1	1	1	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3
6	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
7	2	3	3	1	4	2	1	3	2	4	3	2	1	3	3	3	4	5	5	3	4	2	1	4	4
8	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
9	5	1	3	2	2	3	2	2	2	1	5	2	2	2	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5

Variable 2 Capacitación

N°	ESTIO																								
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	5	2	
2	1	1	5	4	3	5	1	8	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	3	5
3	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3
4	2	2	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	1
5	2	1	1	5	1	2	1	2	4	2	4	2	3	1	1	2	1	2	5	4	2	2	4	5	3
6	4	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	4	1	1	1	3	4	5	5	5	2	5	5	5
7	2	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	5	1	1	5	3	5
8	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
9	1	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	1	3	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3
10	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO 8

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para la prueba piloto se aplicó el cuestionario para la recopilación de datos para su medir la fiabilidad de la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 capacitación autónoma.

Como resultado de la fiabilidad con Alpha de Cronbach se obtuvo lo siguiente:

TABLA 1. GESTION RECURSO HUMANO

Escala: VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	25

TABLA 2. CAPACITACION

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	25

ANEXO 9

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	.091	72	.200*	.091	72	.200*
Capacitación autónoma	.079	72	.200*	.985	72	.532

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se observa que el valor $p=0,200$ para la variable gestión de recursos humanos, esto indica que los datos tienen distribución normal. El resultado es igual para la variable 2 capacitación autónoma donde el valor $p=0,200$ siendo ambos mayores a $0,05$ que es el nivel de significancia.

ANEXO 10

Evidencia de la aplicación del instrumento para la prueba piloto.



ANEXO 11

CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 12 de mayo de 2023

Carta P. 0173-2023-UCV-EPG-SP

M.C.

ROMULO AMILCAR TAIPE CRUZ

DIRECTOR EJECUTIVO

UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZELA CHOQUE IRMA, identificado(a) con DNI/CE N° 02440201 y código de matrícula N° 7002806651; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CAPACITACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD YAURI, CUSCO, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Pósgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y capacitación autónoma del personal asistencial del centro de salud Yauri, Cusco, 2023", cuyo autor es ZELA CHOQUE IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 12:59:22

Código documento Trilce: TRI - 0623592