



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Gestión de los recursos humanos y rendimiento
laboral del personal de enfermería de una clínica de
Lima – 2023”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Marquez Coca, Leslie Jessenia (orcid.org/0009-0002-5514-8881)

ASESORES:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Mag. Solaguren Goyoaga, Agustín (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional al entender y comprender las arduas horas de ausencia debido a mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A nuestra docente Dra. Celia Mercado Marrufo por su tiempo y dedicación al apoyarnos en la elaboración de mi tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral del personal de enfermería de una Clínica de Lima – 2023", cuyo autor es MARQUEZ COCA LESLIE JESSENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 23- 07-2023 19:41:21

Código documento Trilce: TRI - 0612444





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARQUEZ COCA LESLIE JESSENIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral del personal de enfermería de una Clínica de Lima – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARQUEZ COCA LESLIE JESSENIA DNI: 41739738 ORCID: 0009-0002-5514-8881	Firmado electrónicamente por: LJMARQUEZM el 04- 08-2023 19:58:29

Código documento Trilce: INV - 1301704



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de instrumento Gestión de los Recursos Humanos	18
Tabla 2: Validación de instrumento de Rendimiento Laboral	19
Tabla 3: Rangos de confiabilidad Alfa de Cronbach	19
Tabla 4: Resumen de Procesamiento de datos Gestión de Recursos Humanos	20
Tabla 5: Estadística de confiabilidad Gestión de Recursos Humanos	20
Tabla 6: Resumen de Procesamiento de datos Rendimiento Laboral	21
Tabla 7: Estadística de confiabilidad Rendimiento Laboral	21
Tabla 8: Tabla de valores de frecuencias Gestión de Recursos Humanos	23
Tabla 9: Tabla de valores de frecuencias de Rendimiento Laboral	24
Tabla 10: Normalidad de variables Gestión de Recursos Humanos y Rendimiento Laboral	26
Tabla 11: Valores de correlación de rho de Spearman	27
Tabla 12: Correlación entre Gestión Recursos Humanos y Rendimiento Laboral	28
Tabla 13: Correlación Gestión de los Recursos Humanos y Calidad del trabajo	29
Tabla 14: Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Trabajo en Equipo	30
Tabla 15: Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Metas Laborales	30
Tabla 16: Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentajes de frecuencias de Gestión de Recursos Humanos	23
Figura 2 Porcentajes de frecuencias de Rendimiento Laboral.....	24

RESUMEN

Este trabajo de investigación resalta la importancia de la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los trabajadores de enfermería para lograr sistemas de salud eficientes y de alta calidad. El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Se utilizó dos cuestionarios, aplicados a 56 enfermeras de una Clínica de Lima, se utilizó la escala de Likert para cuantificar las respuestas.

Los resultados obtenidos muestran una correlación Rho de Spearman ($p=0,015 < 0,05$), esto indica relación significativa para gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral. El 91.07% del personal encuestado percibe como regular la Gestión de Recursos Humanos y el 8.93% como buena. Por otro lado, 7.14% percibe al Rendimiento Laboral como malo, el 62.50% lo percibe como regular y el 30,36% lo percibe como bueno.

Se concluye que una adecuada gestión de recursos humanos influye positivamente en el rendimiento laboral del personal de enfermería en una Clínica de Lima. Sin embargo, se requiere un mayor análisis de la relación entre la gestión de los recursos humanos y otras dimensiones laborales, así como la inclusión de otros grupos y contextos para obtener resultados más amplios y generalizables.

Palabras clave: Recursos humanos, rendimiento laboral, gestión del personal.

ABSTRACT

This research work highlights the importance of human resource management and job performance of nursing workers to achieve efficient and high-quality health systems. The type of research is a basic quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. Two questionnaires were used, applied to 56 nurses from a Clinic in Lima, the Likert scale was used to quantify the responses.

The results obtained show a Spearman's Rho correlation ($p=0.015 < 0.05$), this indicates a significant relationship for human resources management and job performance. 91.07% of the staff surveyed perceive Human Resources Management as regular and 8.93% as good. On the other hand, 7.14% perceive Labor Performance as bad, 62.50% perceive it as regular and 30.36% perceive it as good.

It is concluded that an adequate management of human resources positively influences the work performance of nursing staff in a Clinic in Lima. However, further analysis of the relationship between human resources management and other labor dimensions is required, as well as the inclusion of other groups and contexts to obtain broader and more generalizable results.

Keywords: Human resources, labor performance, personnel management .

I. INTRODUCCIÓN

Gestión de recursos humanos y rendimiento laboral en las enfermeras son esenciales si se quiere sistemas de salud eficientes y gran calidad. Estos indicadores de rendimiento laboral varían según el país y la región y está influenciado por una variedad de factores, incluida la disponibilidad de recursos, las condiciones laborales, la intensa labor y el nivel de atención médica. (Organización Mundial de la Salud, 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS) enfatiza que crear un ambiente de trabajo seguro y saludable es vital ya que afecta la buena convivencia del personal y esto ayuda a elevar la calidad en atención hospitalaria. Invertir en salud, seguridad, capacitación y desarrollo de los empleados es esencial para aumentar el rendimiento, reducir las faltas laborales y perfeccionar la atención en los servicios asistenciales. Proporcionar un salario y un horario de trabajo justos es vital, ya que puede mejorar en los profesionales de salud su estadía y crear ambientes laborales ideales. (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Generalmente, un personal sanitario altamente motivado y comprometido puede ofrecer un mejor trato en atención de los pacientes. Existe evidencia que identifica favorablemente que los entornos laborales amigables mejoran la satisfacción en el trabajo del personal asistencial y esto repercute en su rendimiento. (OMS, 2020). Sin embargo, también hay muchos desafíos que pueden afectar el rendimiento de los servidores de sistemas sanitarios, incluida la inadecuada capacitación, deficiente desarrollo, el cansancio mental, la intensa labor, la falta de incentivos, oportunidades de avance, la falta de apoyo y recursos adecuados. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En América, países como Brasil, Canadá y Estados Unidos tienen una alta tasa de enfermeras que mejoran los índices de atención de pacientes, con ochenta enfermeras para cada diez mil pobladores, en comparación a países como Haití, Bolivia y la República Dominicana, que tienen solo diez enfermeras por cada diez mil pobladores. Acorde a la OPS (2019), a pesar de que el 50% son rurales, solo el 36% de enfermeras trabajan allí. Estas disparidades en la distribución de enfermeras tienen un impacto en el rendimiento laboral en áreas con menor cantidad de enfermeras. (Organización Mundial de las Salud, 2021).

La gestión de los recursos humanos en el campo de la salubridad en Perú se enfrenta a problemas importantes, como diferencias en la distribución del

personal médico y de enfermería entre las zonas rurales y urbanas, una falta de especialistas en áreas claves, salarios bajos y falta de inversión en capacitación y desarrollo del personal de salud (OPS, 2020). Existen informes sobre corrupción presente en el sistema de salud que afecta la gestión del recurso humano, han indicado que este sistema de contratación de personal de salud en Perú ha sido criticado por ser poco transparente y basado en conexiones políticas en lugar de méritos profesionales. Según el Plan Nacional de Recursos Humanos en Salud para 2019 – 2025, propuesto desde el Ministerio de Salud peruano, hay una diferencia en la cantidad de personal de salud entre áreas urbanas y rurales del territorio nacional. La proporción de enfermeras por cada 1,000 habitantes es de 5,5 en áreas urbanas y 1,3 en áreas rurales. (Ministerio de Salud del Perú, 2021).

En instituciones de salud privadas, también se tiene problemas para gestionar los recursos humanos. Por ejemplo, para seleccionar personal no se tiene en cuenta la gestión de hojas de vida del personal, las capacitaciones y los estudios adicionales de los nuevos o antiguos empleados, y la gestión deficiente en el personal especializado conduce a personal inexperto y sin capacitación. Debido a descansos médicos, renuncias o licencias, existe escasez de personal de enfermería a nivel asistencial. Por la situación descrita, se observa una disminución en el rendimiento laboral de las enfermeras, lo que afecta la atención eficiente y la satisfacción del cliente. El problema radica en que la gestión de los recursos humanos no ha logrado motivar y retener al personal de enfermería de manera efectiva, lo que resulta en bajo compromiso, desgaste laboral y la disconformidad en su desempeño laboral. La excesiva carga laboral, la falta de recompensas y reconocimiento, las deficiencias de oportunidad de desarrollo profesional y las deficiencias en la comunicación por parte del líder del equipo son algunos de los muchos factores que pueden contribuir a esta situación. (Clínica Limatambo, 2022).

Este problema impacta directamente en la prestación de calidad hacia el paciente, debido al personal de enfermería desmotivado y/o agotado se pueden cometer errores, responder mal a situaciones de crisis y mostrar un sentido de desinterés y empatía (Organización Mundial de la Salud, 2021). Además, el rendimiento laboral deficiente puede conducir a un ambiente de trabajo tenso y poco cooperativo, lo que afecta la cohesión del equipo y la efectividad de la atención médica (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Es por ello, que es

necesario investigar y realizar un tratamiento exhaustivo en la gestión del recurso humano, siendo esencial para identificar las causas subyacentes del bajo rendimiento laboral de las enfermeras y proponer estrategias de mejora que fomenten la motivación, el compromiso y el desarrollo profesional de este importante grupo de profesionales de la salud. Por estos motivos planteamos este problema general que establece resolver la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos en el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023?, como problemas específicos: ¿Cómo influye la Gestión de los recursos humanos con la calidad del trabajo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023?, ¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos con el trabajo en equipo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023?, ¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023?, ¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos con la satisfacción laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023?

Esta investigación presenta una justificación teórica pues busca proporcionar nuevos datos respecto a la gestión de los recursos humanos y su relación respecto a rendimiento del personal de enfermería, porque una gestión eficiente en relación de los recursos humanos propicia optimizar la distribución en tareas para asegurar su correcta utilización por parte del personal de enfermería; esto mejora la eficiencia operativa, la economía y la calificación del sistema hospitalario; por otro lado, es necesaria pues permite analizar los desafíos que enfrenta el personal enfermero, mejorar la atención y calidad del servicio, promover la retención del personal, además de optimizar la asignación de recursos. Justificación metodológica porque se ha seguido el método científico, identificando nuestras variables de estudio, se ha validado dos instrumentos que nos ayudaron a recopilar los datos. Justificación práctica pues, la investigación en esta área identificará formas de mejorar la planificación del personal asistencial y administrativo en la asignación de recursos; se espera que esta información ayude a mejorar la comprensión de este tema y a desarrollar habilidades para dirigir las intervenciones orientadas a gestionar los recursos humanos adecuadamente, lo que permitirá que futuros trabajos académicos partan de una base sólida para ampliar el conocimiento referente a este tema. Por todo ello se ha establecido como objetivo general de la investigación:

Determinar la relación de la gestión de los recursos humanos con el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023, siendo los objetivos específicos los siguientes: Determinar cómo influye la gestión de los recursos humanos con la calidad del trabajo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023. Determinar cómo influye la gestión de los recursos humanos con el trabajo en equipo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023. Determinar cómo influye la gestión de los recursos humanos con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023. Determinar cómo influye la gestión de los recursos humanos con la satisfacción laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023. Planteando como hipótesis general: La gestión de los recursos humanos influye directamente en el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023, y las hipótesis específicas: La gestión de los recursos humanos influye directamente con la calidad del trabajo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023. La gestión de los recursos humanos influye directamente con el trabajo en equipo de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023. La gestión de los recursos humanos influye directamente con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023. La gestión de los recursos humanos influye directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se han encontrado en el ámbito internacional investigaciones relacionadas a nuestro tema de estudio, tal es así que Ramírez (2022), realizó una investigación observacional, descriptivo y transversal para analizar cómo se relacionan el estado emocional del personal de salud y su desempeño. Utilizó cuestionarios para evaluar el estado emocional de los empleados, así como su percepción del ambiente laboral. También evaluó su rendimiento laboral. El estudio concluyó que la salud emocional del personal hospitalario y la creación de un ambiente laboral positivo son cruciales para obtener rendimientos óptimos y calidad en la atención.

Mendieta-Ortega et al. (2020) analizaron la gestión de las competencias y su importancia en el sector hospitalario debido a la naturaleza crítica de los sistemas de salud, es por ello que se debe contratar personal altamente calificado y motivado. Indican que la gestión por competencias es un instrumento importante para lograr mejoras en el rendimiento laboral. Concretaron que, la gestión por competencias de los recursos humanos es esencial para mejorar los servicios de salud y el rendimiento laboral para el sector hospitalario.

Así mismo, Espinoza et al. (2020), exploraron como se relacionan salario emocional y rendimientos laborales en organizaciones. El salario emocional, que incluye aspectos intangibles como el reconocimiento, la flexibilidad laboral y la satisfacción en el trabajo, puede ser un factor de importancia de la productividad y el bienestar de trabajadores. Los autores presentaron un marco teórico que explica cómo el salario emocional puede afectar el rendimiento laboral después de revisar la literatura existente. Concluyeron que una buena gestión debe tener en consideración factores emocionales y psicológicos para mejorar el rendimiento laboral.

Armijos et al. (2019), para investigar las características actuales sobre la gestión de diversidad del lugar de trabajo. Se dieron cuenta de problemas comunes como el valor de la diversidad y la necesidad de prácticas inclusivas. Sin embargo, también se encontró que no hay acuerdo sobre la definición y el enfoque de la diversidad, lo que indica que se necesitan investigaciones adicionales.

Finalmente, Piteres et al. (2018), investigaron los recursos humanos como un factor de competitividad en el sistema hospitalario, tuvieron como objetivo evaluar cómo afecta la gestión de recursos humanos a la satisfacción y calidad de

los servicios. Este estudio tomo en cuenta la revisión de literatura anterior y datos de encuestas realizadas a pacientes y trabajadores de la salud. Los hallazgos muestran que tener trabajadores de salud capacitados es importante para elevar la calidad y satisfacción en pacientes, lo cual aumenta la competitividad en el sector salud.

Así mismo, se han encontrado antecedentes nacionales sobre gestión de recursos humanos, Angulo (2022), examina varios indicadores para explicar cómo fueron las gestiones de recursos humanos en Perú durante el desarrollo del COVID-19, como la disponibilidad del personal asistencial, la distribución geográfica del personal, la carga de trabajo y la habilitación de los equipos de protección individual. Hace hincapié de la importancia de fortalecer las gestiones del recurso humano en los sistemas de salud del país, así como la necesidad de contar con personal capacitado y motivado. Finalmente, se hacen algunas propuestas como políticas públicas implementadas en la formación de capacidades del personal asistencial.

Así mismo el investigador Fernandini (2021), con el fin de evaluar los impactos de gestionar talento humano respecto al rendimiento de trabajadores en el ámbito de servicios de salud, utilizó métodos cuantitativos y cualitativos para su investigación. Se han identificado numerosos obstáculos a la implementación efectiva de gestionar el talento humano, incluidas deficiencias con recursos, poca claridad de políticas y objetivos institucionales. Concluye recomendando hacer planes estratégicos, implementar políticas claras y efectivas e invertir en capacitación y formación continua para los trabajadores de la salud.

En otro artículo realizado por Inga-Berrosipi y Arosquipa (2019), para evaluar la situación del progreso del tratamiento de personal para el ámbito de la salubridad en Perú en su relación con la atención médica y su calidad. Los autores describen los desafíos que enfrenta el país en cuanto a la capacitaciones y retención de los servidores de salud, así como los avances obtenidos recientemente para implementación de programas de capacitación, mejorando las condiciones laborales y promoviendo la igualdad para acceder al sistema de salud. Concluyeron, que es esencial contar con personal de salud capacitado y motivado, e hicieron recomendaciones para fortalecer el desarrollo de los recursos, con la finalidad de otorgar atención de calidad.

A continuación, se exponen teorías, conceptos y definiciones de nuestras variables, dimensiones e indicadores, sustentados por diferentes autores e investigadores reconocidos.

Para Lepsinger y DeRosar (2019), definen a la gestión de los recursos humanos como la conjunción de procesos comerciales junto a los hábitos con el fin de conseguir el objetivo de mejorar los desempeños y la satisfacción de los trabajadores, aumentando así el valor proporcionado a los clientes y accionistas. Esta disciplina se enfoca en maximizar los resultados organizacionales mediante la coordinación de decisiones en recursos humanos con objetivos estratégicos de la empresa y el aprovechamiento del potencial de los empleados. También se considera de gran importancia medir y evaluar los impactos de prácticas realizadas con recursos humanos que afectan el rendimiento de las organizaciones.

De acuerdo con Pulakos (2017), la selección de personal es un proceso para encontrar, examinar y contratar personas con habilidades y cualificaciones necesarias para un puesto específico. Este proceso incluye pasos para asegurarse de que un candidato cumpla con los requisitos del puesto y pueda desempeñarse de manera efectiva. Finalmente, la selección de personal es encontrar y contratar a los candidatos mejor calificados para el puesto, esto repercute en el buen uso de los recursos y elevada producción en una organización. Por otro lado, la experiencia laboral, es el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias adquiridas a través de la intervención en actividades laborales. La experiencia laboral tiene un papel fundamental para el desarrollo y progreso profesional.

Para La Torre-Roman et al. (2021), la entrevista personal, es un proceso de evaluación en el que un entrevistador y un candidato conversan sobre sus habilidades, conocimientos, competencias y personalidad para determinar si un candidato es conveniente para el puesto laboral. La Hoja de Vida es un instrumento que resume de manera concisa la información personal, académica, profesional y otras competencias relevantes de una persona. También se le conoce como Currículum Vitae.

Según Cascio (2018), la distribución del personal es el proceso de asignar tareas y responsabilidades a los empleados de una manera que sea eficiente y efectiva para la organización y satisfactoria para el empleado. Este proceso tiene como objetivo garantizar que cada empleado tenga una carga de trabajo justa y

maneja, y que las tareas se asignen de forma eficiente para lograr las metas organizacionales. La complejidad de las tareas, la disponibilidad de recursos, la experiencia y habilidades de los empleados también se toman en cuenta. Borges et al. (2016) considera al desarrollo laboral, como un proceso de aprendizaje lineal, progreso y crecimiento profesional. La adquisición de habilidades, conocimientos y experiencias, así como la búsqueda de oportunidades de crecimiento y mejora en la trayectoria profesional, son todos componentes que contribuyen a este proceso. Para Locke et al (2019), la actividad de adquirir conocimientos y habilidades en un campo específico a través de la enseñanza formal o informal se conoce como estudios. Las habilidades son competencias que permiten a las personas desempeñarse de manera efectiva en diferentes áreas de la vida. Pueden ser habilidades técnicas especializadas en un campo o habilidades transferibles que se pueden utilizar para resolver diferentes situaciones y contextos.

Por otro lado, Supervisión es definida por Reid et al., (2021), como el proceso de supervisar y dirigir el trabajo de los subordinados, realizar un seguimiento de su desempeño y ofrecer sugerencias para ayudarlos a ser más efectivos en su trabajo. Esta definición enfatiza la importancia de orientar y dirigir a los empleados, realizar un seguimiento de su desempeño y brindar comentarios para mejorar su eficacia en el trabajo. Además, es responsabilidad del supervisor garantizar que los trabajadores cumplan las metas y objetivos estratégicos trazados por las organizaciones para que se continúen con las políticas y procedimientos adecuados. Considera los siguientes términos: El control concurrente, también conocido como control recurrente, es un proceso de supervisión y evaluación que se lleva a cabo de manera regular para asegurarse de que los estándares y los objetivos establecidos se cumplan. El control posterior es la evaluación y revisión de los resultados y efectos de una actividad o proyecto después de su ejecución. Para mejorar, se buscan errores, desviaciones o deficiencias.

Los incentivos laborales por Milkovich y Newman (2017) son estímulos o recompensas que se ofrecen a los empleados de una organización para motivarlos a desempeñarse mejor y alcanzar los objetivos organizacionales. Estos incentivos, que pueden ser financieros o no, pueden incluir bonificaciones, aumentos de salario, promociones, reconocimientos, oportunidades de formación y desarrollo, entre otros. El principal objetivo de los incentivos laborales es elevar la

productividad, la eficiencia en empleados, lo que puede mejorar el rendimiento y la rentabilidad de la organización. Considera lo siguiente: La remuneración o compensación económica que recibe un trabajador a cambio de los servicios o trabajo que presta a un empleador se conoce como salario. La apreciación, valoración y validación de los logros, habilidades, contribuciones o cualidades de una persona se conoce como reconocimiento. Las gratificaciones son pagos o beneficios adicionales que se otorgan a los trabajadores en reconocimiento de su desempeño, esfuerzo, dedicación o resultados obtenidos.

Rendimiento Laboral por Salanova y Schaufeli (2019), indican que se puede identificar mediante la calidad la labor y la cantidad de trabajo que realiza el trabajador dentro de un período de tiempo determinado, siendo más relevante en la productividad organizacional. Estos autores han propuesto la teoría de la meta del rendimiento, que sostiene que el rendimiento laboral se logra mediante la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente.

Calidad de Trabajo, según Shantz et al. (2019), es la medida en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo y su entorno laboral. Diversos factores, incluida la autonomía para tomar decisiones, el sentido de pertenencia a la organización, el apoyo social de compañeros y superiores, las oportunidades de desarrollo y una compensación adecuada, influyen en el nivel de satisfacción. Una mayor satisfacción laboral, motivación, compromiso y desempeño se asocian con un trabajo de alta calidad. Barends (2018), consideran lo siguiente: Puntualidad, siendo necesario cumplir con los horarios establecidos y cumplir con las citas, compromisos o tareas dentro de los plazos establecidos. La creatividad de los empleados, es la habilidad de pensar de manera creativa, generar ideas novedosas y encontrar nuevas maneras de abordar los desafíos y las oportunidades en el lugar de trabajo. El término presentación del personal se orienta a la forma como las personas se presentan físicamente y proyectan su imagen cuando interactúan con otras personas en un entorno de trabajo o de negocios.

De acuerdo con Salas et al. (2019), el trabajo en equipo es el colectivo de personas que complementan sus habilidades para trabajar juntos en busca del objetivo común, se conceptúa como el conjunto de personas que tienen habilidades que se pueden complementar unas a otras para trabajar juntas para conseguir

objetivos comunes y tienen un enfoque colaborativo y una serie de metas de rendimiento. Por otro lado, Cohen y Bailey (2017) definen como un proceso de colaboración positiva en el que los miembros de un equipo trabajan juntos para completar una tarea compartida y lograr un objetivo compartido. Tiene como objetivo maximizar la producción o el rendimiento sin comprometer eficiencia, calidad y satisfacción de los trabajadores. El Liderazgo es la habilidad para motivar y guiar un conjunto de individuos en la obtención de objetivos compartidos. Es necesario tener una visión clara, comunicarse de manera efectiva, inspirar y motivar, tomar decisiones, desarrollar habilidades sociales y empatía, y establecer relaciones sólidas.

Para la autora Vanderkam (2019), metas laborales son aquellos objetivos que una persona se plantea para alcanzar en su trayectoria profesional, como aumentar sus ingresos, obtener una promoción, adquirir nuevas habilidades y experiencias o lograr equilibrar la vida personal y su vida laboral. Establecer y perseguir estos objetivos puede motivar y guiar a una persona en su carrera profesional. Cumplimiento del trabajo, implica estar a cargo de las tareas asignadas y hacerlas de manera efectiva. Esto implica comprender y lograr los objetivos y expectativas de las organizaciones, así cumplir con los compromisos adquiridos con el equipo de trabajo y los clientes. La conexión emocional, cognitiva y conductual que experimenta un empleado hacia su trabajo y hacia la organización se conoce como compromiso laboral. Además de la disposición a esforzarse y contribuir positivamente en la consecución de objetivos establecidos por una organización, requiere dedicación, identificación y satisfacción con el trabajo.

Finalmente, para Saks (2019), satisfacción laboral es el nivel de placer que un empleado experimenta en relación a su trabajo; explica que se trata de un estado positivo en las emociones que se manifiesta ante la evaluación subjetiva del empleado hacia su trabajo y los factores relacionados con él, como la remuneración, el entorno laboral, la autonomía, la calidad del equipo supervisor y el apoyo social, entre otros. La motivación, la retención y el desempeño del empleado pueden verse afectados por esta percepción subjetiva. D'Elia Hernández et al. (2019), considera lo siguiente: Servicio de salud, se refiere a brindar atención médica y atención médica a las personas. Incluye una variedad de actividades y servicios que se relacionan a la atención médica que buscan promover, mantener

y restablecer, la prevención de las enfermedades, salubridad y mejoramiento del bienestar general de las personas. Bono laboral es una compensación económica adicional que se otorga a un empleado como reconocimiento por su excepcional desempeño, logros o contribuciones específicas a la organización. Los empleados pueden recibir bonos laborales como incentivo y motivación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo Básica porque va a generar nuevos conocimientos teóricos.

3.1.2. Diseño de investigación

Se consideró utilizar el enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue analizar y discutir los resultados para determinar si nuestras hipótesis planteadas están relacionadas entre sí. Según Iñiguez et al. (2016), las investigaciones cuantitativas implican la observación e la percepción de fenómenos utilizando métodos de medición que incluyen indicadores, procedimientos, estructuras y elementos integrados.

Con el fin de llevar a cabo este trabajo de tesis se ha realizado un diseño no experimental, correlacional causal y transversal. Así mismo el académico Hernández et al. (2014), indica que, el objetivo del enfoque correlacional es determinar cómo se relacionan o están relacionadas dos o más variables. Para lograr esto, se requiere una encuesta para determinar si existe o no una relación.

Además, se trata de una investigación transversal, significa que para recolectar los datos de los encuestados se ha llevado en un solo acto. El objetivo de esta técnica es presentar las variables y analizar cómo una afecta a la otra en momentos determinados. (Hernández et al., 2014). El enfoque correlacional permite al investigador examinar y analizar los eventos actuales relacionados con las dos variables en estudio: la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral.

El diseño es no experimental, transversal y correlacional causal. La recopilación de la data se realiza simultáneamente para describir las variables y analizar su impacto mutuo, y la razón del uso de la encuesta es determinar cómo se relacionan ambas variables.

Donde:

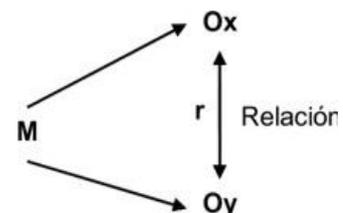
M = 56 Enfermeras.

Ox = Gestión de Recursos Humanos.

Oy = Rendimiento Laboral.

r = relación.

M =muestra.



Ox y Oy = observaciones en cada variable.

r= relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Definición conceptual

Es una agrupación de prácticas y procedimientos comerciales destinados a obtener desempeños superiores y la satisfacción de los empleados, obteniendo como resultado, aumentar el valor proporcionado a los clientes y los accionistas. Esta disciplina se enfoca en maximizar los resultados organizacionales mediante la coordinación en las decisiones respecto recursos humanos con tácticas de la empresa con el aprovechamiento del potencial de los empleados. (Lepsinger y DeRosar 2019).

Definición Operacional

Se utilizó la encuesta como técnica, mediante el instrumento conocido como cuestionario para obtener la opinión respecto a la gestión de los recursos humanos y sus dimensiones: distribución de personal, selección del personal, supervisión del personal, incentivos laborales. El instrumento consta de 20 preguntas. Se evalúa cuatro dimensiones: selección de personal, distribución de personal, supervisión e incentivos laborales. Los criterios de valoración fueron siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Dimensiones

1. Selección del personal; Indicadores: Experiencia laboral, Entrevista personal, Hoja de vida.
2. Distribución de Personal; Indicadores: Desarrollo laboral, Estudios, Habilidades.
3. Supervisión; Indicadores: Control concurrente, Control posterior.
4. Incentivos Laborales; Indicadores: Salario, Reconocimiento, Gratificaciones

Escala

Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal

1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre

Rangos

Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición Conceptual

Uno de los indicadores más importantes de la productividad organizacional es la cuantificación y la cualificación del trabajo que un empleado realiza dentro de un período de tiempo determinado. Estos investigadores han propuesto la teoría de la meta del rendimiento, que sostiene que el rendimiento laboral se logra mediante la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente. (Salanova y Schaufeli, 2019).

Definición Operacional

Se trabajó con la técnica “encuesta”, el cuestionario como instrumento conocido como cuestionario para conocer la percepción sobre el rendimiento laboral, mediante sus dimensiones de: calidad de trabajo, trabajo en equipo, metas cumplidas, satisfacción laboral. La prueba con 20 ítems evaluó las 04 dimensiones.

Dimensiones

1. Calidad del trabajo; Indicadores: Puntualidad, Creatividad del personal, Presentación del personal.
2. Trabajo en Equipo; Indicadores: Mayor productividad, Liderazgo.
3. Metas Laborales cumplidas; Indicadores: Cumplimiento del trabajo, Compromiso laboral.
4. Satisfacción Laboral; Indicadores: Servicio de salud, Bono laboral.

Escala

Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal

1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre.

Rangos

Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se realizó en una Clínica de Lima la cual fue objeto de la investigación; se tomará en cuenta a los enfermeros que trabajan allí en el 2023. La población total del estudio es de 70 enfermeras.

Dentro del proceso metodológico, el término población se refiere a aquellos individuos o grupos que se considera relevante identificar de manera detallada en el proceso de elaboración de nuestro estudio. A esta población también la conocemos como universo. De esta población se selecciona una parte representativa conocida como "muestra", la cual es analizada en estudios científicos (López, 2021).

Criterios de selección

Con el fin de sistematizar nuestra investigación se ha diseñado ciertos criterios para incluir o excluir a nuestros participantes.

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero de ambos sexos.
- Personal enfermero que mantiene relación laboral vigente mayor a un año con la Clínica.
- Personal de enfermería que participe de forma voluntaria y consciente de la investigación.
- Personal enfermero de todas las áreas de la Clínica.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería sin relación laboral con la Clínica.
- Personal de enfermería que se encuentre enfermo o con descanso médico.
- Personal de enfermería que se encuentre suspendido o con proceso administrativo.
- Personal de otras ramas administrativas o asistenciales.
- Y de aquellos que decidieron no participar.

3.3.2. Muestra

La muestra será de 56 personas correspondiente al personal de enfermería de la Clínica Limatambo. Se ha calculado la muestra considerando el 95% de nivel de confianza, con un margen de error del 5%, y un $z = 1.96$.

Fórmula para hallar la muestra:

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = 70 trabajadores

Z = grado de confiabilidad 1.96

p = probabilidad positiva 0.5

e = margen de error 5%

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

3.3.3. Muestreo

Nuestro muestreo considerará a 56 enfermeras que laboran en la Clínica, las cuales han sido seleccionadas siguiendo los criterios de selección para esta investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Las enfermeras de una Clínica de lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta fue la técnica empleada porque permite recopilar información sobre el conocimiento y las opiniones de la población de estudio. La encuesta describe, compara o explica los datos de la investigación. (Westreicher, 2021).

La encuesta fue dirigida a las enfermeras de una Clínica de Lima. Se utilizaron dos cuestionarios de 20 preguntas para ambas variables. Los resultados obtenidos se tabularon utilizando la escala de Likert, que ofrece cinco alternativas diferentes.

Instrumentos

Se utilizó el instrumento denominado cuestionario para el desarrollo de nuestra investigación.

Cuestionario

Los cuestionarios se utilizan para recopilar datos. Estos cuestionarios son guías estructuradas o fichas diseñadas de manera tangible para facilitar el procesamiento de datos recopilados basados en elementos específicos. Los datos de la encuesta se recopilaron y registraron a través de dos cuestionarios de investigación durante el proceso de investigación. (Aguar, 2021)

FICHA TÉCNICA

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Instrumento: cuestionario

Datos generales

Título: Cuestionario Gestión de Recursos Humanos

Autor: Márquez Coca, Leslie Jessenia

Procedencia: Lima - Perú, 2023

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el Rendimiento Laboral en una Clínica de Lima - 2023

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Significación: Conocer la percepción sobre los componentes de la Gestión de Recursos.

Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la Escala de Likert: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

FICHA TÉCNICA

Variable 2: Rendimiento laboral

Instrumento: Se aplicará un cuestionario

Datos generales

Título: Cuestionario Rendimiento Laboral

Autor: Márquez Coca, Leslie Jessenia

Procedencia: Lima - Perú, 2023

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el Rendimiento Laboral en una Clínica de Lima - 2023

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Significación: Conocer la percepción sobre los componentes del rendimiento laboral.

Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la Escala de Likert: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Es una medida que la prueba o instrumento utilizado respalda y refleja el conocimiento teórico existente se conoce como validez (Chiner, 2020). El instrumento elaborado se ha sometido a examinación del juicio de expertos, que determinaron su validez para la aplicación.

Instrumento Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Para confirmar que nuestro instrumento tiene validez para esta primera variable, hemos solicitado la opinión de tres expertos experimentados con grado de Maestría a través de un proceso de juicio. Se obtuvo su validación para utilizar el cuestionario en la investigación.

Tabla 1

Validación de instrumento Gestión de los Recursos Humanos

Expertos	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Mg. Enríquez Carrizales, Yandira	Enfermera especialista en Neonatología.	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Paisig Chacón, Luz María	Supervisora de Enfermería. Enfermera. especialista en Pediatría.	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Vilca Ávila, Silvia	Supervisora de Enfermería. Enfermera. especialista en Pediatría.	Hay Suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento Variable 2: Rendimiento Laboral

Se validó con la opinión de tres expertos con grado de Maestro a través de un proceso de juicio, para poder utilizar el cuestionario en el presente trabajo de investigación.

Tabla 2

Validación de instrumento de Rendimiento Laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Mg. Enríquez Carrizales, Yandira	Enfermera especialista en Neonatología.	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Paisig Chacón, Luz María	Supervisora de Enfermería. Enfermera especialista en Pediatría	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Vilca Ávila, Silvia	Supervisora de Enfermería. Enfermera especialista en Pediatría	Hay Suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

El concepto de confiabilidad indica que es un rasgo de los resultados de una prueba que indica el porcentaje de la verdadera varianza de la prueba. (Chiner, 2020).

Se utilizó el coeficiente de correlación Alfa de Cronbach, como también, el programa estadístico SPSS versión 25.0.

Tabla 3

Rangos de confiabilidad Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2007)

Instrumento de la Variable 1: Gestión de los Recursos Humanos

El instrumento y su confiabilidad fueron evaluadas mediante el coeficiente de correlación alfa de Cronbach. Así mismo, recibió una puntuación total de 0,676; lo cual significa confiabilidad moderada, lo que nos lleva a concluir que la medición de esta variable es confiable.

Tabla 4

Resumen de Procesamiento de datos Gestión de Recursos Humanos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: SPSS v.25.0

Tabla 5

Estadística de confiabilidad Gestión de Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,676	20

Fuente: SPSS v.25.0

Para el instrumento de la Variable 2: Rendimiento Laboral

Se evaluó el instrumento y su confiabilidad utilizando la correlación del coeficiente alfa de Cronbach, recibiendo una puntuación general igual a 0.926; lo cual significa un nivel de confiabilidad muy alta.

Tabla 6*Resumen de Procesamiento de datos Rendimiento Laboral*

	N	%
Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

*Fuente: SPSS v.25.0***Tabla 7***Estadística de confiabilidad Rendimiento Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	20

Fuente: SPSS v.25.0

3.5. Procedimientos

Primero, esta investigación fue revisada, aprobada y autorizada para su ejecución por la Universidad Cesar Vallejo. Posteriormente, se ha solicitado el permiso para realizar la investigación en una Clínica de Lima y se obtuvo la aceptación del personal de salud como participantes del estudio, mediante la rúbrica del formato de consentimiento informado. Se accedió a las bases de datos del personal del área para recopilar la información disponible relacionada al tema de investigación. A continuación, se administró los cuestionarios de encuesta, utilizando preguntas de escala relacionadas a ambas variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Nuestros resultados se analizaron utilizando el software para estadística SPSSv.25.0, que es una herramienta informática especializada para procesar y analizar datos estadísticos del tipo cuantitativo. Las enfermeras de una Clínica de Lima que aceptaron participar del llenado de la encuesta de investigación tendrán la oportunidad de calcular, organizar y analizar las cifras proporcionadas a través de este programa. El análisis de resultados se basó en estos datos recopilados.

3.7. Aspectos éticos

Para desarrollar el presente estudio se ha considerado cuatro Principios Bioéticos de Belmont:

Autonomía: Requiere respetar la libertad de las personas y considerar las decisiones que toman en función de sus valores y creencias personales. Este principio reconoce la importancia de respetar la libertad individual de cada individuo para tomar sus propias decisiones y establecer sus propias normas sin la influencia de otros.

Beneficencia: Se refiere al actuar en beneficio de los demás, promoviendo sus intereses legítimos y eliminando las diferencias. También conocido como benevolencia, implica ayudar a los demás al obtener lo que es bueno para ellos, promoviendo su bienestar en el ámbito laboral.

No maleficencia: Establece la obligación de tratar a todas las personas en el ámbito biológico con igualdad de respeto y consideración. Este principio implica el deber de mantenerse actualizado en los conocimientos pertinentes, no causar daño y no ser imprudente en el ejercicio de la profesión. Por ejemplo, evitar la negligencia en la atención de los pacientes o cambiar los vendajes de las heridas en el momento adecuado para evitar infecciones.

Justicia: Con el objetivo de reducir las situaciones de desigualdad, ya sean ideológicas, sociales, culturales o económicas, se trata de tratar a cada persona de manera adecuada. Los enfermeros deben preocuparse por la distribución equitativa de los beneficios o recursos entre los pacientes después de determinar cómo practicar la beneficencia, como la distribución de su tiempo y atención de acuerdo a las necesidades.

Estos principios morales son obligaciones fundamentales de los enfermeros y están inherentemente relacionados con el ejercicio de su profesión.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables

Luego del análisis estadístico de los datos, se obtuvo un resultado global para la variable 1: Gestión de los Recursos Humanos.

Tabla 8

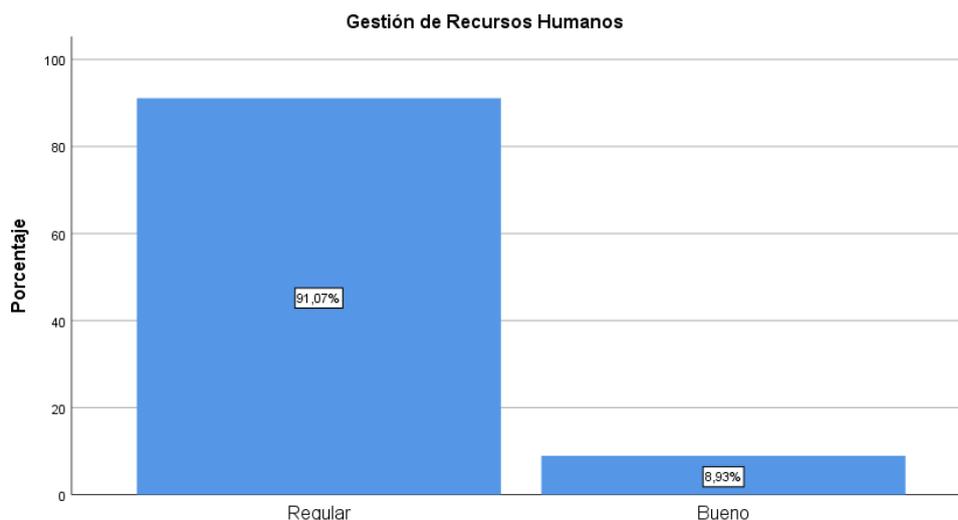
Tabla de valores de frecuencias de Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	51	91,1
Bueno	5	8,9
Total	56	100,0

Fuente: SPSS v.25.0

Figura 1

Porcentajes de frecuencias de Gestión de Recursos Humanos



Fuente: SPSS v.25.0

En la Tabla 8, se observa que, el 91,07% de encuestados considera como regular a la Gestión de Recursos Humanos, lo que equivale a 51 de los 56 individuos encuestados. Además, el 8,93% la percibe como buena, esto equivale a cinco encuestados del total de 56 individuos. Por último, se constató que ninguno de los participantes calificó como mala a la Gestión de Recursos Humanos. Por

tanto, la percepción respecto a la Gestión de Recursos Humanos entre el personal de una Clínica de Lima es predominantemente regular.

También se trabajó con el estadístico para nuestra segunda variable: Rendimiento Laboral

Tabla 9

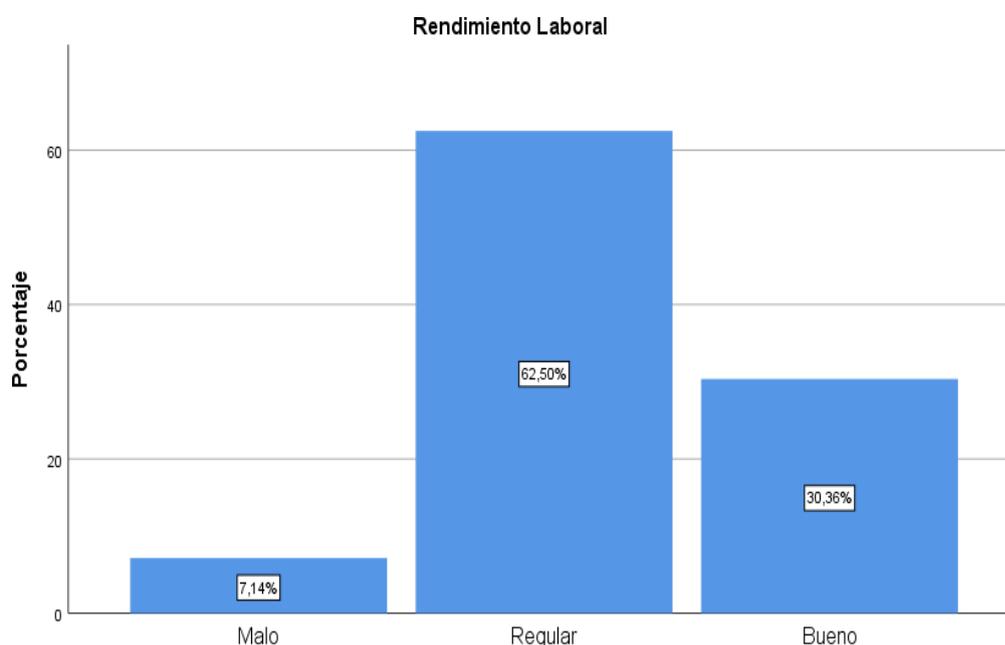
Tabla de valores de frecuencias de Rendimiento Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	7,1
Regular	35	62,5
Bueno	17	30,4
Total	56	100,0

Fuente: SPSS v.25.0

Figura 2

Porcentajes de frecuencias de Rendimiento Laboral



Fuente: SPSS v.25.0

En relación a lo observado en la Tabla 9, tenemos al 7.14% percibe a la variable Rendimiento Laboral como malo, esto significa cuatro trabajadores participantes de una muestra de 56. Así mismo, el 62.50% de los trabajadores encuestados percibe al Rendimiento Laboral como regular, esto equivale a 35

servidores participantes de un total de 56. En consecuencia, el 30,36% percibe como bueno al Rendimiento Laboral, esto significa que 17 servidores encuestados perciben esto de un total de 56.

Prueba de normalidad

Spiegel y Stephens (2020) indican lo siguiente al respecto, es un proceso para analizar los datos que emplea pruebas estadísticas verificar si el conjunto de datos o las muestras contienen una distribución normal probabilística, a esta se le conoce también como distribución gaussiana. La distribución normal, caracterizada por la similitud a una campana y simetría respecto a la media, representa una distribución fundamental de la estadística.

Para realizar esta prueba, se planteó hipótesis nula (H_0) estableciendo que nuestra muestra obtenida tiene una distribución normal. Por otro lado, la hipótesis alternativa (H_1) plantea que nuestra muestra obtenida no tiene distribución normal.

La prueba común que evalúa la normalidad es la que se denomina Shapiro-Wilk, considerando coeficientes de regresión, que relacionan datos con los valores previstos para la distribución normal. Dirigido para muestras de pequeño tamaño ($n = 50$). Mediante otra prueba conocida como Kolmogórov-Smirnov se puede comparar muestras con distribución teórica-normal y es útil para realizar comparación con distribuciones no normales y muestras más grandes. (Spiegel y Stephens, 2020).

Por definición establecemos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

La muestra de este trabajo es de 56 enfermeras, por ello se ha tomado a Kolmogorov – Smirnov, mostrando los resultados presentes en la Tabla 10; para ello se ha establecido el nivel de significancia $\alpha = 0,05 = 5\%$ y un nivel de confianza de la prueba de 95%.

Tabla 10

Prueba de normalidad para las variables Gestión de los Recursos Humanos y Rendimiento Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de los Recursos Humanos	,253	56	,000	,901	56	,000
Rendimiento Laboral	,335	56	,000	,586	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración en SPSS v.25.0

Mediante los resultados presentados en la Tabla 10 mediante Kolmogorov-Smirnov^a, se obtiene los siguientes hallazgos; significancia ($p=0,000$) para ambas variables; como es ($p<0,05$) asumimos la hipótesis alterna (H_1): Los datos no tienen distribución normal, entonces, decidimos aplicar estadística no paramétrica. Por ello, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hernández Lalinde (2018) menciona este tipo de prueba, llamada también prueba de significancia, es empleada para analizar datos con los que se puede decidir objetivamente sobre afirmaciones o hipótesis relacionadas con un proceso, muestra o población, tomando la información extraída. Esta técnica se puede utilizar para determinar si los resultados observados se desvían significativamente de los esperados bajo ciertas hipótesis precisas, o si son simplemente el resultado de la casualidad.

Como corresponde hemos realizado la correspondiente evaluación de hipótesis en la presente tesis, considerando los parámetros estadísticos que a continuación se describen:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Correlación Rho de Spearman

Para Apaza et al. (2022), afirman que la correlación Rho de Spearman, método estadístico no paramétrico, empleada para analizar relación entre pares de variables ordinales o variables cuantitativas que contienen muestras que no siguen distribuciones normales. Este método correlacional se basa en intervalos de datos obtenidos, no en valores reales. Alternativamente, si los datos no cumplen con los supuestos requeridos para usar la correlación de Pearson (casos de datos normalmente distribuidos y la relación entre las variables es lineal), se usa la correlación rho de Spearman.

Tabla 11

Valores de correlación de rho de Spearman

Valores	Tipo de correlación
+1	Correlación grande y perfecta (positiva o negativa)
+0,9 a +0,99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
+0,7 a +0,89	Correlación alta (positiva o negativa)
+0,4 a +0,69	Correlación moderada (positiva o negativa)
+0,2 a +0,39	Correlación baja (positiva o negativa)
+0,01 a +0,19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0	Correlación nula (positiva o negativa)

Fuente: Apaza et al. (2022)

Por consiguiente, desarrollaremos el tipo de correlación existente para gestión de recursos humanos respecto a rendimiento laboral, lo cual se gestionará estadísticamente de acuerdo a la Tabla 11; con una confianza del 95% y una significancia $\alpha = 0.05$.

Prueba de Hipótesis General

Ho. La gestión de los recursos humanos no influye directamente en el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Hi. La gestión de los recursos humanos influye directamente en el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Resultados

Producto de analizar estadísticamente y con ayuda del software estadístico SPSSv25.0, se ha encontrado la correlación entre ambas variables.

Tabla 12

Correlación entre Gestión de Recursos Humanos y Rendimiento Laboral

Correlaciones			Gestión de Recursos Humanos Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,325*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	56	56
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,325*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	56	56

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración en SPSS v.25.0

Como observamos en la estadística expuesta en la Tabla 12, estos datos estadísticos interpretan una significación correlacional entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral. El coeficiente Rho de Spearman es 0.325, esto indica existencia de relación baja pero directamente proporcional para ambas variables. Además, la significación bilateral ($p=0,015 < 0,05$) sugiere una correlación significativa. Coherentemente, rechazamos la hipótesis nula y en consecuencia asumimos la hipótesis positiva, esto demuestra que la gestión de los recursos humanos influye significativamente en el rendimiento laboral del trabajador enfermería de una clínica de Lima.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho. La gestión de los recursos humanos no influye directamente con la calidad del trabajo de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Hi. La gestión de los recursos humanos influye directamente con la calidad del trabajo de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.

Resultados

Producto de la realización del análisis de la estadística obtenida con ayuda del programa estadístico SPSS v25.0, se ha encontrado cómo es la correlación entre gestión de los recursos humanos respecto a la dimensión calidad del trabajo.

Tabla 13

Correlación de Gestión de los Recursos Humanos y Calidad del Trabajo

		Correlaciones		
			Gestión de Recursos Humanos	Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Fuente: SPSS v.25.0

Estos datos estadísticos presentados en la Tabla 13, demuestran la presencia de una relación para la gestión de los recursos humanos y la calidad del trabajo. El valor obtenido por Rho de Spearman igual a 0.540 implica la interpretación de relación moderada y directa entre la gestión de recursos humanos y la calidad del trabajo. Esta significación estadística bilateral ($p=0.000<0.05$) señala que existe relación significativa. Consecuentemente, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis positiva, demostrando que la gestión de los recursos humanos influye significativamente en la calidad del trabajo del personal de enfermería en una Clínica de Lima.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho. La gestión de los recursos humanos no influye directamente con el trabajo en equipo de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Hi. La gestión de los recursos humanos influye directamente con el trabajo en equipo de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023.

Resultados

Realizado el análisis estadístico con ayuda del software estadístico SPSSv25.0, se ha encontrado la existencia de correlación de la gestión de recursos humanos respecto a dimensión trabajo en equipo.

Tabla 14

Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Trabajo en Equipo

Correlaciones			Gestión de Recursos Humanos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 56	,087 ,525 56
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,087 ,525 56	1,000 . 56

Fuente: SPSS v.25.0

Las estadísticas mostradas por la tabla 14 reflejan la presencia de relación entre gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo. El coeficiente obtenido de Rho de Spearman es de 0.087 indica que las variables tienen correlación muy baja. El nivel de significación estadística es bilateral ($p=,525 > 0,05$), esto significa que la relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión trabajo en equipo para personal enfermero en una Clínica de Lima es nula. Consecuentemente, rechazamos la hipótesis positiva y aceptamos la hipótesis nula, demostrándose no hay influencia significativa de la gestión de recursos humanos respecto al trabajo en equipo en personal enfermero en una Clínica de Lima.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho. La gestión de los recursos humanos no influye directamente con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Hi. La gestión de los recursos humanos influye directamente con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Resultados

Producto del análisis estadístico realizado con ayuda del software estadístico SPSSv25.0, se evidencia correlación de la variable gestión de los recursos humanos y las metas laborales.

Tabla 15

Correlación de Gestión de los Recursos Humanos y las Metas Laborales

Correlaciones			Gestión de Recursos Humanos	Metas laborales
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,525
		N	56	56
	Metas laborales	Coefficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,525	.
		N	56	56

Fuente: SPSS v.25.0

Con datos presentados en la tabla 15, podemos observar la correlación estadística para la gestión de los recursos humanos y consecución de los objetivos laborales. Un coeficiente correlación Rho de Spearman, igual a 0.087, se interpreta como correlación muy baja para gestión de recursos humanos y la dimensión metas laborales. La significación estadística bilateral obtenida ($p=0.525 > 0.05$) indica una falta de correlación para gestión de recursos humanos y la dimensión metas laborales para el personal de enfermería de una Clínica de Lima. Consecuentemente, descartamos la hipótesis positiva y asumimos la hipótesis nula, esto demuestra que gestión de recursos humanos no influye

significativamente en metas laborales del personal enfermero en una Clínica de Lima.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Ho. La gestión de los recursos humanos no influye directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Hi. La gestión de los recursos humanos influye directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima - 2023.

Resultados

Producto del análisis estadístico realizado con ayuda del software estadístico SPSSv25.0, se evidencia que existe una correlación entre gestión de los recursos humanos y la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 16

Correlación de Gestión de los Recursos Humanos y Satisfacción Laboral

Correlaciones			Gestión de Recursos Humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 56	,181 ,182 56
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,181 ,182 56	1,000 . 56

Fuente: SPSS v.25.0

Nuestras estadísticas mostradas en la tabla 16 demuestran la correlación de gestión de los recursos humanos respecto a satisfacción laboral. El valor de Rho de Spearman igual a 0.182 se interpreta como correlación muy baja entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral. Además, una significancia de ($p=0,182 > 0,05$), se interpreta como correlación nula para Gestión de los recursos humanos y la Satisfacción laboral en las enfermeras en una Clínica de Lima. Consecuentemente, descartamos la hipótesis positiva y asumimos la hipótesis

nula, demuestra que la gestión de los recursos humanos no impacta significativamente en la satisfacción laboral para las enfermeras en una Clínica de Lima.

V. DISCUSIÓN

El problema principal a analizar la influencia de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento laboral de las enfermeras; así mismo, el objetivo general: Determinar la relación de la gestión de los recursos humanos con el rendimiento laboral de las enfermeras en una Clínica de Lima – 2023. Se presentaron hallazgos y resultados que permitieron responder a la hipótesis y establecer similitudes o diferencias, contribuciones y limitaciones en la investigación.

Los datos estadísticos presentados muestran la influencia Rho de Spearman de 0.325 para la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral del personal enfermero de una Clínica de Lima. El valor obtenido demuestra la existencia de una correlación positiva, pero moderada entre ambas variables.

La correlación moderada sugiere que la relación existente entre la gestión de los recursos humanos respecto al rendimiento laboral no es absoluta. Implica que puede haber otros factores que contribuyan al rendimiento del personal de enfermería.

Hemos obtenido un valor $p=0,015$ correspondiente a la significancia estadística menor al valor predeterminado 0,05. Esto significa que los resultados son significativos y por lo tanto la influencia encontrada entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral no es atribuible al azar. Estos hallazgos son relevantes para la organización y la gestión en el personal enfermero en una Clínica de Lima. La correlación positiva sugiere que una gestión efectiva en cuanto a los recursos humanos podría estar relacionada a un mejor rendimiento laboral del personal de enfermería.

Una gestión de recursos humanos adecuada podría incluir aspectos como la selección y capacitación del personal, la asignación eficiente de tareas y responsabilidades, el apoyo y reconocimiento a los empleados, así como el establecimiento de políticas y prácticas laborales que fomenten un ambiente de trabajo favorable.

Los datos estadísticos presentados apoyan la hipótesis propuesta, indicando que gestionar eficientemente y de forma adecuada los recursos humanos podrían estar relacionada a la mejora del rendimiento laboral de los enfermeros de una Clínica de Lima. Estos resultados proporcionan una base para que la organización centre sus esfuerzos en mejorarlos criterios con que se gestionan los recursos

humanos y, por última instancia, optimizar los rendimientos y bienestar del equipo de enfermería.

Encontramos coincidencias con la investigación de Benavente (2021), quien evidenció que existe entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral una influencia significativa, encontrando que la correlación Rho de Spearman fue de 0.578. También podemos inferir que, para alcanzar un mejor rendimiento, también debe tener en cuenta la forma como se contrata al personal, como se da la formación laboral, las compensaciones y el desarrollo de políticas para mejorar el ambiente laboral.

Así también los autores Lepsinger y DeRosar (2019), nos indican que una gestión adecuada de los recursos humanos es necesaria para aumentar el valor proporcionado a los clientes. Mediante una adecuada coordinación maximizar los resultados organizacionales para cumplir los objetivos estratégicos en una organización y aprovechamiento del potencial de los empleados.

En cuanto a nuestro primer objetivo específico de establecer la influencia de la gestión de los recursos humanos en la calidad del trabajo del personal de enfermería en una Clínica de Lima, la presente investigación arroja una correlación Rho de Spearman de 0.531, esto significa una influencia significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos con la calidad del trabajo del personal enfermero de una Clínica de Lima. Esto sugiere la interpretación de correlación favorable y fuerte entre Gestión de recursos humanos y la Calidad del trabajo.

Gestionar los recursos humanos en una organización, concretamente en una clínica, implica prácticas adecuadas y políticas definidas para contratar, seleccionar, formar, motivar y retener al personal de enfermería. La dimensión de calidad del trabajo evalúa factores relacionados con la satisfacción en el trabajo, la percepción del entorno laboral, la eficiencia en la ejecución de las tareas y la satisfacción en empleados con su función y sus responsabilidades.

La influencia significativa de 0,531 indica que a medida que mejora la Gestión de los recursos humanos, también mejorará la calidad de trabajo en el personal de enfermería también tiende a mejorar. En otras palabras, una gestión más efectiva y orientada hacia el bienestar del personal está asociada con una mayor satisfacción, eficiencia y desempeño en el trabajo de los enfermeros.

Los hallazgos de esta investigación demuestran una significancia estadística $p=0.000$, en cual es menor al predeterminado de 0.05 , confirma que los resultados no se deben al azar y refuerza la validez de la correlación hallada. Esto indica que es muy poco probable la existencia de una correlación entre la gestión de los recursos humanos respecto a calidad del trabajo en las enfermeras sea una coincidencia, y está respaldada por los datos analizados.

En resumen, la influencia significativa existente entre gestión de recursos humanos con la calidad del trabajo en el personal enfermero refuerza la idea que es importante actuar eficientemente en la gestión de los recursos humanos para promover entornos de trabajo saludable y satisfactorio, así elevar la calidad del servicio prestado en una Clínica de Lima. Estos resultados brindan mejoras en la gestión del personal de enfermería y centran los esfuerzos en áreas clave que pueden mejorar el bienestar y el rendimiento del equipo de enfermería.

Podemos encontrar coincidencias con el trabajo de Benavente (2021) que estableció que entre la gestión de recursos humanos se presenta una correlación respecto al desempeño laboral del área de Nutrición, evidenciando correlación positiva y significativa. Nos muestra también una obtención de un factor Rho de Spearman igual a 0.578 . Por otro lado, existen limitaciones que derivan en climas laborales incómodos, como un mal reclutamiento del personal, no se cumplen los objetivos de la organización y existe una gestión deficiente del talento humano, todo ello conlleva a la insatisfacción laboral de los trabajadores.

Respecto a nuestro segundo objetivo sobre, determinar cómo influye la gestión de recursos humanos respecto al trabajo en equipo en las enfermeras, encontramos que tienen una correlación Rho de Spearman 0.87 . Así mismo apreciamos una significancia estadística bilateral ($p=0.525 > 0.05$).

Las conclusiones de este estudio sugieren una correlación fuerte y positiva de $0,87$ Rho de Spearman para la gestión de los recursos humanos respecto al trabajo en equipo del personal enfermero. Esto indica que las gestiones eficientes en cuanto a recursos humanos están asociadas a un mejor trabajo en equipo del personal de enfermería.

La colaboración y el trabajo en equipo son cruciales en el ámbito sanitario, concretamente en enfermería, donde la coordinación y la cooperación son esenciales para prestar una atención de calidad al paciente. Una gestión adecuada

de los recursos humanos influye enormemente con la dinámica del equipo de enfermería, incluida la comunicación, la resolución de conflictos, la cooperación y la toma de decisiones.

Es importante destacar los hallazgos obtenidos respecto a la significancia bilateral es de $p=0,525$ indica que el resultado no es estadísticamente significativo.

Esto significa que la correlación encontrada podría deberse al azar y no necesariamente corresponde a la existencia de correlación causal para la gestión de recursos humanos respecto al trabajo en equipo en las enfermeras. Dado que el valor de significancia es mayor que el valor predeterminado de 0,05, es importante interpretar estos valores con precaución. Aunque esta correlación parece indicar que existe relación positiva para los indicadores analizados, existe posibilidad que otros factores o variables puedan estar influyendo en esta relación.

Para comprender mejor cómo influye la gestión de recursos humanos en el trabajo en equipo de las enfermeras, siendo necesario realizar un análisis más profundo, teniendo en cuenta otros posibles factores que puedan estar afectando a la dinámica del equipo. Nuevas investigaciones podrían profundizar en aspectos concretos de la gestión de RRHH y su relación con el trabajo en equipo, así como considerar otros factores que puedan desempeñar un papel en esta relación. Dado que esta relación sigue siendo objeto de estudio, será necesario analizar otros escenarios que nos permitan profundizar a relación de la gestión de recursos humanos con el rendimiento laboral, pudiendo reformular el escenario de estudio y sus indicadores.

En cuanto al tercer objetivo específico para determinar cómo influye la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas de las enfermeras, se ha obtenido un valor correspondiente a la Rho de Spearman de 0,087. Además, el valor de significación estadística bilateral fue ($p=0,525 > 0,05$).

El valor de correlación de 0,087 para la gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas del personal de enfermería indica relación extremadamente débil entre ambas variables. Esta baja correlación positiva sugiere que, en general, una gestión eficiente en los recursos humanos no está fuertemente relacionado a un aumento significativo de la consecución de los objetivos de enfermería en este contexto.

Los hallazgos de la investigación presentan un valor de significación $p=0,525$, superior a $0,05$, sugiere que los resultados no son estadísticamente significativos. Esto implica que la correlación descubierta podría deberse al azar, y que no hay pruebas suficientes para afirmar que exista correlación causal entre la gestión de recursos humanos respecto a las metas laborales en las enfermeras.

Para Demos et al. (2021), el cumplimiento de las metas laborales es un resultado complejo y multifacético, y puede estar influenciado por diversas variables tanto internas como externas al ámbito laboral. La gestión de recursos humanos podría tener impactos en ejecución de las metas laborales, pero su influencia puede ser mínima en comparación con otros factores.

A la vez Espinoza (2019), nos dice que el personal de enfermería afronta una problemática especial debido al contexto laboral donde se desempeña, encontrando relaciones de coherencia entre su compromiso profesional y el cumplimiento de metas laborales al margen de la gestión del talento humano.

En cuanto a nuestro cuarto objetivo, que es determinar cómo la gestión de los recursos humanos influye en la satisfacción laboral de las enfermeras, el valor Rho de Spearman fue de 0.181 , también el resultado de significancia estadística bilateral de $p=0.182$, superior a 0.05 .

La correlación de 0.181 para la gestión de recursos humanos respecto a la satisfacción laboral en el personal de enfermería sugiere una correlación débil pero positiva entre ambas variables. Esto indica que gestiones eficientes pueden conducir al aumento leve pero positivo de satisfacción laboral en el personal enfermero. Por el nivel de significancia estadística bilateral de $p=0.182$, al ser mayor que 0.05 , indica que los resultados no son estadísticamente significativos. Esto significa que la correlación encontrada podría deberse al azar y no hay suficiente evidencia para afirmar presencia de causalidad entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal enfermero.

Aunque esta correlación es débil, es importante destacar que cualquier incremento en la satisfacción laboral es valioso y puede tener efectos positivos en el ambiente de trabajo y respecto al desempeño de los enfermeros. Una gestión efectiva de los recursos humanos que se enfoque el bienestar, la motivación y el desarrollo profesional del equipo de enfermeras podría contribuir a mejorar su satisfacción laboral y, a su vez, promover una mayor retención del recurso humano.

Sin embargo, es importante reconocer que la satisfacción laboral es un constructo multifacético y complejo, influenciado por múltiples factores tanto dentro como fuera del ámbito laboral. La gestión en los recursos humanos podría solo ser un factor de muchos de los que impactan la satisfacción de las enfermeras. Fernández et al. (2020), señala que otras aristas como las circunstancias laborales, la carga laboral, la comunicación y el apoyo del equipo de liderazgo también pueden jugar un rol importante para la satisfacción y como lo perciben las enfermeras. Es fundamental realizar un análisis más profundo y considerar otros posibles factores que puedan estar interactuando y afectando esta relación.

No obstante, los hallazgos tienen implicaciones prácticas importantes, ya que proporcionan una visión integral de ambas variables. Esto permitirá a los gestores de recursos humanos del área identificar y preservar aquellos elementos que contribuyen al bienestar emocional de los servidores de enfermería en la Clínica.

VI. CONCLUSIONES

1. Se destaca la importancia de establecer objetivos claros y específicos, tanto personales como profesionales, para mejorar el rendimiento laboral. Los objetivos desempeñan un papel crucial en la dirección del trabajo y la evaluación de los progresos, y pueden aumentar la concienciación y el compromiso de los empleados.
2. Gestionar los recursos humanos tiene mucha importancia para el rendimiento laboral en las enfermeras. Si se implementan prácticas efectivas en la correcta gestión de los recursos humanos, como reclutamiento adecuado, formación laboral, compensaciones justas o políticas para mejorar el ambiente laboral, es más probable que se obtenga un rendimiento laboral positivo. Esto sugiere, a medida que mejora la gestión de los recursos humanos, puede conseguirse mejor rendimiento laboral entre el personal de enfermería.
3. Ante una correlación moderada entre el trabajo en equipo, las metas laborales y la satisfacción en el trabajo, hay una mayor influencia en estas dimensiones, lo que requiere un análisis más exhaustivo para comprender mejor cómo se relaciona con la gestión de recursos humanos.
4. Aunque hubo limitaciones en el estudio, como centrarse sólo en la clínica y la necesidad de incluir otros grupos y variables, los resultados proporcionan una visión completa de la influencia que existe entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral en el contexto correspondiente a una Clínica de Lima. Estos resultados podrían servir de punto de partida para que otros investigadores amplíen su comprensión de esta relación en distintos entornos y con diversos grupos de empleados.
5. Se reconocen limitaciones en el estudio, como el enfoque exclusivo respecto a los servidores de enfermería en una Clínica de Lima, esto podría limitar que los resultados se generalicen hacia otras áreas o contextos. Se sugiere ampliar la investigación incluyendo otros grupos y variables relevantes para obtener una comprensión más completa. Los resultados permiten que los gestores de recursos humanos identifiquen y preserven los elementos que contribuyen al rendimiento laboral del emocional del personal de enfermería, lo que podría elevar las prestaciones de servicios en una Clínica de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario diseñar un plan de control de rendimiento laboral, así como recoger la opinión de los trabajadores periódicamente, para poder implementar oportunidades de mejora que permitan un mejor rendimiento. También podemos inferir que, para alcanzar un mejor rendimiento, también debe tener en cuenta la forma como se contrata al personal, como se da la formación laboral, las compensaciones y el desarrollo de políticas para mejorar el ambiente laboral.
2. Implementar prácticas efectivas de gestión de recursos humanos. Asegúrate de llevar a cabo un reclutamiento adecuado, proporcionar una formación laboral sólida, establecer compensaciones justas y desarrollar políticas que mejoren el ambiente laboral. Estas prácticas pueden influir positivamente en el rendimiento laboral de las enfermeras. Es importante realizar un análisis más exhaustivo para comprender mejor su relación con el trabajo en equipo, las metas laborales y la satisfacción laboral. Investiga otras variables que pueden afectar estas dimensiones.
3. Es fundamental establecer metas claras y específicas para los empleados. Las metas pueden orientar el trabajo y ayudar a medir el progreso, lo que incrementa la conciencia y en los empleados compromiso, lo cual se traduce en un mejor rendimiento laboral.
4. Identificar aspectos que contribuyen al bienestar emocional. Los resultados permiten a los gestores de recursos humanos identificar y preservar aquellos aspectos que contribuyen al bienestar emocional del personal de enfermería. Esto contribuiría a mejorar en la calidad de atención y promover un entorno laboral más saludable en una Clínica de Lima.
5. Las prácticas de gestión eficaces pueden incluir la contratación y selección de personal adecuado, la formación continua, el reconocimiento del rendimiento y la creación de un entorno de trabajo positivo y motivador. Estas prácticas pueden fomentar una mayor cohesión y colaboración entre las enfermeras, lo que puede repercutir positivamente en la satisfacción laboral y la calidad de la atención al paciente.

REFERENCIAS

- Aguiar, M. (2021). Técnicas de Recolección de Datos. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-einstrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Angulo Yturriaga, O. (2022). Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del COVID 19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3516-3529. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2481
- Apaza Zúñiga, Edgar, Cazorla Chambi, Samuel, Condori Carbajal, César, Arpasi Meléndez, Fredy R., Tumi Figueroa, Isabel, Yana Viveros, William, & Quispe Coaquira, Jesús E. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*, 33(3), e22908. Epub 01 de junio de 2022. <https://dx.doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Lima.
- Barends, E., & Rousseau, D. M. (2018). *Evidence-Based Management: How to Use Evidence to Make Better Organizational Decisions* (1st ed.). New York: Kogan Page.
- Benavente, J. (2021). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chincha Alta*. Salud y bienestar.
- Borges Peralta, C., Balmaseda Mayea, M., & Monzón Pérez, J. (2016). Gestión y planificación del capital humano en el sector de la salud pública. *Revista de Medicina Isla de la Juventud*, 17(2). Recuperado de <https://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/159/270>
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Chiner, E. (2020). TEMA 6. LA VALIDEZ. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Clínica Limatambo. (2022). *Salud nacional y clínicas privadas*. Recuperado de: queplan.pe/Clinicas-y-Hospital/Red-de-Clinicas-Limatambo

- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23, 239-290. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639702300303>
- D'Elia Hernández, J. A., Márquez Guerrero, M. A., & García Cué, R. (2019). Factores asociados a estrés laboral en enfermeras de un hospital en México. *Revista mexicana de enfermería cardiológica*.
- Demos, T. J., Scott, E. E., & Banerjee, S. (Eds.). (2021). *The Routledge Companion to Contemporary Art, Visual Culture, and Climate Change*. Routledge.
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 20(5), 87-100. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Fernández, M. A., & Ribeiro, A. A. de A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>
- Fernandini, J. M. C. (2021). *Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92092/Fernandini_ChJM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill, Edición VI.
- Inga-Berrospi, Fiorella, & Arosquipa Rodríguez, Carlos. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Iñiguez, C., Rendon, M., Aguilar, A., & Salinas, J. (2016). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- La Torre-Román, P. Á., García-Sanjuán, S., Almansa-Martínez, P., & Gómez-Urquiza, J. L. (2021). The role of leadership in the relationship between working conditions and nurse retention in Latin American and Caribbean

- countries: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 201. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06248-z>
- Lepsinger, R., & DeRosar, D. (2019). *Virtual Team Success: A Practical Guide for Working and Leading from a Distance*. Editorial Pfeiffer.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- López. (2021). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Ministerio de Salud del Perú. (2021). Plan nacional de recursos humanos en salud 2019-2025. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/756446-plan-nacional-de-recursos-humanos-en-salud-2019-2025>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrés laboral: guía para identificar y prevenir el estrés en el lugar de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. Geneva: World Health Organization. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Salud en el mundo laboral: Fortalecer la protección social*. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789243504221>

- Organización Mundial de la Salud. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-MentalHealth-2020.1>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Datos y cifras sobre la escasez mundial de trabajadores sanitarios.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). Fortalecimiento de los recursos humanos para la salud: Capacitación y desarrollo del personal de salud. Recuperado de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49631/OPS-FCH-CAH-19-002-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Estrategias para fortalecer el recurso humano en enfermería y partería durante la pandemia COVID-19 en la Región de las Américas. OPS. Recuperado de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52262>
- Piteres Redondo, M. Cabarcas Velazquez, y H. Gaspar Hernandez, «El recurso humano factor de competitividad en el sector salud», Investigación e Innovación en Ingenierías, vol. 6, n.º 1, pp. 93-101, ene. 2018. <https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2778>
- Pulakos, E. D. (2017). Selection assessment methods: A guide to implementing formal assessments to build a high-quality workforce. Society for Human Resource Management. Recuperado de <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/selection-assessment-methods.pdf>
- Ramírez, T. F. A. (2022). Estado emocional y rendimiento laboral en el personal de salud en un hospital de Guayaquil (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94477/Ramirez_TFA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Reid, D. H., Parsons, M. B., & Green, C. W. (2021). *The Supervisor's Guidebook: Evidence-Based Strategies for Promoting Work Quality and Enjoyment Among Human Service Staff*. Charles C Thomas Pub Ltd. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/health-workforce>
- Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement and psychological well-being: Insights for research and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 36(2), 165-179.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (Eds.). (2019). *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice*. Springer.
- Salas, E., Goodwin, G. F., & Burke, C. S. (2019). *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches*. Routledge.
- Sánchez Valero, J. A. (2020). Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del Hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61449>
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2019). *The Sage Handbook of Human Resource Management*. En A. Wilkinson, N. Bacon y S. Snell (Eds.), Sage Publications.
- Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2020). *Estadística*. (6ª ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Vanderkam, L. (2019). *Juliet's School of Possibilities: A Little Story About the Power of Priorities*. Portfolio.
- Veloz Trejo, B. (2021). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80204>
- Westreicher, G. (2021). Encuesta. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

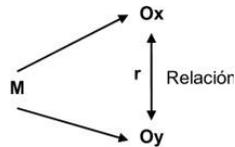
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia											
Título: “GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA CLÍNICA DE LIMA – 2023”.											
NOMBRE Y APELLIDOS: LESLIE JESSENIA MÁRQUEZ COCA											
DEPROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	X = Gestión de recursos humanos								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos en el rendimiento laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023?	Determinar la relación de la gestión de los recursos humanos con el rendimiento laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.	La gestión de los recursos humanos influye directamente en el rendimiento laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.	X1. Selección del personal	1. Experiencia laboral. 2. Entrevista personal. 3. Hoja de vida.	05	Escala de Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bueno =81-100 puntos				
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específica				X2. Distribución del personal		1. Desarrollo laboral. 2. Estudios. 3.Habilidades.	05	Escala de Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Regular=56-80 puntos
1. ¿Cómo influye la Gestión de los recursos humanos con la calidad del trabajo del personal de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023?	Determinar cómo influye la Gestión de los recursos humanos con la calidad del trabajo de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.	H.1: La gestión de los recursos humanos influye directamente con la calidad del trabajo de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.				X3. Supervisión.				1. Control recurrente. 2. Control posterior.	05
2. ¿Cómo influye la Gestión de los recursos humanos con											

<p>el trabajo en equipo de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye la Gestión de los recursos humanos con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023</p> <p>4. ¿Cómo influye la Gestión de los recursos humanos con la satisfacción laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023?</p>	<p>Determinar cómo influye la Gestión de los recursos humanos con el trabajo en equipo de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p> <p>Determinar cómo influye la Gestión de los recursos humanos con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p> <p>Determinar cómo influye la Gestión de los recursos humanos con la satisfacción laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p>	<p>H.2: La gestión de los recursos humanos influye directamente con el trabajo en equipo del personal de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p> <p>H3: La gestión de los recursos humanos influye directamente con las metas cumplidas laborales de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p> <p>H4: La gestión de los recursos humanos influye directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima - 2023.</p>	<p>X4. Incentivos laborales.</p> <p>1. Salario. 2. Reconocimiento. 3. Gratificaciones.</p>	05	<p>Escala de Likert</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>					
			Y = Rendimiento laboral							
						Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
						Y1. Calidad de trabajo	<p>1. Puntualidad. 2. Creatividad del personal. 3. Presentación del personal.</p>	05	<p>Escala de Likert</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>	<p>Bueno =81-100 puntos Regular=56-80 puntos Malo= 20-55 puntos</p>
						Y2. Trabajo en equipo	<p>1. Mayor productividad. 2. Liderazgo.</p>	05	<p>Escala de Likert</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>	
			Y3. Metas cumplidas laborales	<p>1. Cumplimiento de trabajo. 2. Compromiso laboral.</p>	05	<p>Escala de Likert</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>				
			Y4. Satisfacción laboral	<p>1. Servicio de salud. 2. Bono laboral.</p>	05	<p>Escala de Likert</p> <p>1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre</p>				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS							

TIPO: Cuantitativo.
 DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional causal.
 MÉTODO: Deductivo



Donde:
 M = 70 personal de enfermería.
 O_x = Gestión de recursos humanos.
 O_y = Rendimiento laboral.
 r = relación
 M = muestra
 O_x y O_y = observaciones en cada variable
 r = relación entre las variables.

POBLACIÓN: 70 correspondiente al personal de enfermería que trabaja en la Clínica de Lima.

TIPO DE MUESTRA: será seleccionada de forma no aleatoria, por conveniencia y constituida para toda la población.

TAMAÑO DE MUESTRA: 56 correspondiente al personal de enfermería de en la Clínica de Lima.

Población es 70, tu tamaño de la muestra será 56, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, con un z= 1.96

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Técnica: Se utilizará la encuesta.

Instrumento 1: será el cuestionario variable Gestión de los recursos humanos.

Autor: Elaboración propia.

Administración: Individual

Duración de la prueba: 15 minutos

Usos: Conocer la percepción sobre los componentes de la Gestión de Recursos.

Ámbito de aplicación: En la Clínica de Lima.

La prueba consta de: 20 ítems

La prueba evalúa: 04 dimensiones.

Dimensión:

Selección del personal
 Distribución del personal
 Supervisión del personal
 Incentivos laborales.

Criterios de valoración:
 Siempre=5 puntos, A menudo=4 puntos, A veces=3 punto, Rara vez=2 punto, Nunca=1 puntos.

Instrumento 2: será el cuestionario variable Rendimiento laboral.

DESCRIPTIVA

Se usarán tablas de frecuencias y pruebas estadísticas con gráficos de barras.

INFERENCIAL:

Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.

$$\rho = \frac{\text{cov}(x, y)}{\sigma_x \sigma_y} \quad -1 \leq \rho \leq 1$$

Cuando $\rho=+$ la relación es directa entre las variables. Si $\rho=-$ la relación es inversa y si $\rho=0$ son independientes

		<p>Autor: elaboración propia.</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Duración de la prueba: 15 minutos.</p> <p>Usos: Conocer la percepción del personal de enfermería respecto al rendimiento laboral.</p> <p>Ámbito de aplicación: En la Clínica de Lima</p> <p>La prueba consta de: 20 Ítems</p> <p>La prueba evalúa: 04 dimensiones</p> <p>Dimensión: Calidad de trabajo Trabajo en equipo Metas cumplidas Satisfacción laboral</p> <p>Criterios de valoración: Siempre=5 puntos, A menudo=4 puntos, A veces=3 punto, Rara vez=2 punto, Nunca=1 puntos.</p> <p>Escala de valoración: Escala de Likert.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

<p align="center">Matriz de Operacionalización de Variables Título: “GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA CLÍNICA DE LIMA – 2023”. NOMBRE Y APELLIDOS: LESLIE JESSENIA MÁRQUEZ COCA</p>							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA / ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS
V.1. Gestión de los Recursos Humanos	<p>Conjunto de prácticas empresariales y procesos que tienen como objetivo mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, por ende, incrementar el valor proporcionado a los clientes y accionistas. Esta disciplina se enfoca en optimizar los resultados organizacionales mediante la alineación de las decisiones de recursos humanos con la estrategia de la empresa y el aprovechamiento del potencial de los empleados. (Lepsinger, R., y DeRosar, D., 2019)</p>	<p>Se utilizará la técnica de la encuesta, mediante el instrumento cuestionario para conocer la percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos en sus dimensiones de: Selección del personal, Distribución del personal, Supervisión del personal, Incentivos laborales.</p> <p>La prueba consta de: 20 ítems La prueba evalúa: 04 dimensiones.</p> <p>Los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), a menudo (4 puntos), a veces (3 puntos), rara vez (2 puntos), nunca (1 punto).</p>	D1.1. Selección de personal	<p>I.1.1.1. Experiencia laboral I.1.1.2. Entrevista personal I.1.1.3. Hoja de vida</p>	<p>1. Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo. 2. Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento. 3. Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes. 4. Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo. 5. Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre</p>	<p>Bueno [81-100 puntos] Regular [56-80 puntos] Malo [20-55 puntos]</p>
			D1.2. Distribución de Personal	<p>I.1.2.1. Desarrollo laboral I.1.2.2. Estudios I.1.2.3. Habilidades</p>	<p>6. Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre</p>	

					<p>7. Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.</p> <p>8. Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.</p> <p>9. Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.</p> <p>10. Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.</p>		
			D1.3. Supervisión	<p>I.1.3.1. Control concurrente</p> <p>I.1.3.2. Control posterior</p>	<p>11. El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.</p> <p>12. Es favorable la manera como dirige.</p> <p>13. El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.</p> <p>14. Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.</p> <p>15. Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca</p> <p>2 casi nunca</p> <p>3 a veces</p> <p>4 casi siempre</p> <p>5 siempre</p>	
			D.1.4. Incentivos Laborales	<p>I.1.4.1. Salario</p> <p>I.1.4.2. Reconocimiento</p> <p>I.1.4.3. Gratificaciones</p>	<p>16. Existe un trato agradable por parte del jefe.</p> <p>17. Siento que el trabajo que hago es</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca</p> <p>2 casi nunca</p> <p>3 a veces</p> <p>4 casi siempre</p>	

					justo para mi manera de ser. 18. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa. 19. Me siento mal con lo que gano. 20. Debería haber bono económico por producción.	5 siempre	
V.2. Rendimiento Laboral	Cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado dentro de un período de tiempo específico, siendo uno de los indicadores más relevantes de la productividad organizacional. Estos autores han propuesto la teoría de la meta del rendimiento, que sostiene que el rendimiento laboral se logra a través de la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente. (Salanova, M., y Schaufeli, W., 2019)	Se utilizará la técnica de la encuesta, mediante el instrumento cuestionario para conocer la percepción sobre el rendimiento laboral, mediante sus dimensiones de: calidad de trabajo, trabajo en equipo, metas cumplidas, satisfacción laboral La prueba consta de: 20 ítems La prueba evalúa: 04 dimensiones. Los criterios de valoración serán: Los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), a menudo (4 puntos), a veces (3 puntos), rara vez (2 puntos), nunca (1 punto).	D.2.1. Calidad de Trabajo	I.2.1.1. Puntualidad I.2.1.2. Creatividad del personal I.2.1.3. Presentación del personal	1. Llego puntual al trabajo. 2. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. 3. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. 4. El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral. 5. La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.	Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	Bueno [81-100 puntos] Regular [56-80 puntos] Malo [20-55 puntos]
			D.2.2. Trabajo en Equipo	I.2.2.1. Mayor productividad I.2.2.2. Liderazgo	6. Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos. 7. El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente. 8. La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores. 9. Se escuchan las opiniones de todos.	Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	

					10. Las decisiones se toman por consenso.		
			D.2.3. Metas Laborales cumplidas	I.2.3.1. Cumplimiento del trabajo I.2.3.2. Compromiso laboral	11. La tarea que realizo cumplen con los objetivos planificados. 12. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. 13. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. 14. Acudo a trabajar cuando la institución me necesita. 15. Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.	Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	
			D.2.4. Satisfacción Laboral	I.2.4.1. Servicio de salud I.2.4.2. bono laboral	16. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 17. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. 18. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 19. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. 20. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	

Anexo 3: Instrumentos de Aplicación

Instrumento de investigación, Gestión de Recursos Humanos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado participante:

El presente cuestionario es para obtener información respecto a su percepción de la Gestión de recursos humanos en el personal de salud de en la Clínica de Lima. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Dimensión: Selección de personal		1	2	3	4	5
01	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.					
02	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.					
03	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					
04	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.					
05	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.					
Dimensión: Distribución de Personal		1	2	3	4	5
06	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.					
07	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.					
08	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.					
09	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.					

10	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.					
Dimensión: Supervisión		1	2	3	4	5
11	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
12	Es favorable la manera como dirige.					
13	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
14	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.					
15	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.					
Dimensión: Incentivos Laborales		1	2	3	4	5
16	Existe un trato agradable por parte del jefe.					
17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
18	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
19	Me siento mal con lo que gano.					
20	Debería haber bono económico por producción.					

Instrumento de investigación, Rendimiento Laboral

CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado participante, el siguiente cuestionario es sobre rendimiento laboral y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL						
Dimensión: Calidad del trabajo		1	2	3	4	5
01	Llego puntual al trabajo.					
02	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
03	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
04	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.					
05	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.					
Dimensión: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
06	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.					
07	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.					
08	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.					
09	Se escuchan las opiniones de todos.					

10	Las decisiones se toman por consenso.					
Dimensión: Metas Laborales cumplidas		1	2	3	4	5
11	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.					
12	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
14	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.					
15	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.					
Dimensión: Satisfacción Laboral		1	2	3	4	5
16	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
17	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
19	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
20	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer del campo de la salud. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Enríquez Carrizales, Yandira
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera especialista en Neonatología.
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.

Significación:	<p>La prueba consta de: 20 Ítems. La prueba evalúa cuatro dimensiones: Selección de personal; Indicadores: Experiencia laboral, Entrevista personal, Hoja de vida.</p> <p>Distribución de Personal; Indicadores: Desarrollo laboral, Estudios, Habilidades.</p> <p>Supervisión; Indicadores: Control concurrente, Control posterior.</p> <p>Incentivos Laborales; Indicadores: Salario, Reconocimiento, Gratificaciones.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión de los Recursos Humanos	D1. Selección de personal D2. Distribución de Personal D3. Supervisión D4. Incentivos Laborales	Conjunto de prácticas empresariales y procesos que tienen como objetivo mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, por ende, incrementar el valor proporcionado a los clientes y accionistas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: SELECCIÓN DEL PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Identificación, evaluación para la contratación de individuos con las habilidades y cualificaciones necesarias para desempeñar un trabajo en particular.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Experiencia laboral.	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de asignar tareas y responsabilidades a los empleados de una manera que sea eficiente y efectiva para la organización y satisfactoria para el empleado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estudios	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.				X				X				X	
Estudios	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.				X				X				X	
Habilidades	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.				X				X				X	

- Tercera dimensión: SUPERVISIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de guiar y dirigir el trabajo de los subordinados, monitoreando su rendimiento y proporcionando retroalimentación para mejorar su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Control concurrente	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.				X				X				X	
Control concurrente	Es favorable la manera como dirige.				X				X				X	
Control concurrente	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.				X				X				X	
Control posterior	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.				X				X				X	
Control posterior	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: INCENTIVOS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: Identificar estímulos o recompensas que se ofrecen a los empleados de una organización para motivarlos a desempeñarse mejor y alcanzar los objetivos organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reconocimiento	Existe un trato agradable por parte del jefe.				X				X				X	
Reconocimiento	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X				X				X	
Reconocimiento	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.				X				X				X	
Salario	Me siento mal con lo que gano.				X				X				X	
Gratificaciones	Debería haber bono económico por producción.				X				X				X	




 Mg. Yandira Enriquez Carrizales
 Magister en Gestión de los
 Servicios de la Salud
 Enfermera Esp. en Neonatología
 REM: 2184 REE: 028551

Firma del evaluador
DNI 42748302

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paisig Chacón, Luz María
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Supervisora de Enfermería
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.
Significación:	La prueba consta de: 20 Ítems. La prueba evalúa cuatro dimensiones: Selección de personal; Indicadores: Experiencia laboral, Entrevista personal, Hoja de vida. Distribución de Personal; Indicadores: Desarrollo laboral,

	<p>Estudios, Habilidades.</p> <p>Supervisión; Indicadores: Control concurrente, Control posterior.</p> <p>Incentivos Laborales; Indicadores: Salario, Reconocimiento, Gratificaciones.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión de los Recursos Humanos	D1. Selección de personal D2. Distribución de Personal D3. Supervisión D4. Incentivos Laborales	Conjunto de prácticas empresariales y procesos que tienen como objetivo mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, por ende, incrementar el valor proporcionado a los clientes y accionistas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: SELECCIÓN DEL PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Identificación, evaluación para la contratación de individuos con las habilidades y cualificaciones necesarias para desempeñar un trabajo en particular.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Experiencia laboral.	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de asignar tareas y responsabilidades a los empleados de una manera que sea eficiente y efectiva para la organización y satisfactoria para el empleado.

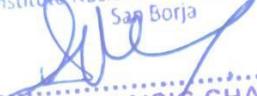
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estudios	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.				X				X				X	
Estudios	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.				X				X				X	
Habilidades	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.				X				X				X	

- Tercera dimensión: SUPERVISIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de guiar y dirigir el trabajo de los subordinados, monitoreando su rendimiento y proporcionando retroalimentación para mejorar su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Control concurrente	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.				X				X				X	
Control concurrente	Es favorable la manera como dirige.				X				X				X	
Control concurrente	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.				X				X				X	
Control posterior	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.				X				X				X	
Control posterior	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: INCENTIVOS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: Identificar estímulos o recompensas que se ofrecen a los empleados de una organización para motivarlos a desempeñarse mejor y alcanzar los objetivos organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reconocimiento	Existe un trato agradable por parte del jefe.				X				X				X	
Reconocimiento	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X				X				X	
Reconocimiento	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.				X				X				X	
Salario	Me siento mal con lo que gano.				X				X				X	
Gratificaciones	Debería haber bono económico por producción.				X				X				X	


 Instituto Nacional de Salud del Niño
 San Borja

 Lic. LUZ MARIA PAISIG CHACÓN
 Supervisora de Enfermería

Firma del evaluador
DNI 06687864

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vilca Ávila, Silvia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Supervisora Enfermera Especialista en Pediatría
Institución donde labora:	Clínica Internacional Sede Lima Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.
Significación:	La prueba consta de: 20 ítems. La prueba evalúa cuatro dimensiones: Selección de personal; Indicadores: Experiencia laboral, Entrevista personal, Hoja de vida.

	<p>Distribución de Personal; Indicadores: Desarrollo laboral, Estudios, Habilidades.</p> <p>Supervisión; Indicadores: Control concurrente, Control posterior.</p> <p>Incentivos Laborales; Indicadores: Salario, Reconocimiento, Gratificaciones.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
--	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión de los Recursos Humanos	<p>D1. Selección de personal</p> <p>D2. Distribución de Personal</p> <p>D3. Supervisión</p> <p>D4. Incentivos Laborales</p>	<p>Conjunto de prácticas empresariales y procesos que tienen como objetivo mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, por ende, incrementar el valor proporcionado a los clientes y accionistas</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de Recursos Humanos elaborado por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: SELECCIÓN DEL PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Identificación, evaluación para la contratación de individuos con las habilidades y cualificaciones necesarias para desempeñar un trabajo en particular.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Experiencia laboral.	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.				X				X				X	
Entrevista personal.	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	
Hoja de vida.	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de asignar tareas y responsabilidades a los empleados de una manera que sea eficiente y efectiva para la organización y satisfactoria para el empleado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estudios	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.				X				X				X	
Estudios	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.				X				X				X	
Habilidades	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.				X				X				X	
Desarrollo laboral	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.				X				X				X	

- Tercera dimensión: SUPERVISIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Proceso de guiar y dirigir el trabajo de los subordinados, monitoreando su rendimiento y proporcionando retroalimentación para mejorar su eficacia en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Control concurrente	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.				X				X				X	
Control concurrente	Es favorable la manera como dirige.				X				X				X	
Control concurrente	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.				X				X				X	
Control posterior	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.				X				X				X	
Control posterior	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: INCENTIVOS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: Identificar estímulos o recompensas que se ofrecen a los empleados de una organización para motivarlos a desempeñarse mejor y alcanzar los objetivos organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reconocimiento	Existe un trato agradable por parte del jefe.				X				X				X	
Reconocimiento	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X				X				X	
Reconocimiento	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.				X				X				X	
Salario	Me siento mal con lo que gano.				X				X				X	
Gratificaciones	Debería haber bono económico por producción.				X				X				X	



Mg. Silvia Vilca Avila
 Magister Gerencia en Salud
 Enfermera Esp. en Pediatría
 REM: 001927 REE: 028956

Firma del evaluador
DNI 1003065

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Enríquez Carrizales, Yandira
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera especialista en Neonatología.
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre rendimiento laboral, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre rendimiento laboral.
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.
Significación:	La prueba consta de: 20 ítems. La prueba evalúa: 04 dimensiones. Los criterios de valoración serán: 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.

	<p>Calidad de Trabajo; Indicadores: Puntualidad, Creatividad del personal, Presentación del personal.</p> <p>Trabajo en Equipo; Indicadores: Mayor productividad, Liderazgo.</p> <p>Metas Laborales cumplidas; Indicadores: Cumplimiento del trabajo, Compromiso laboral.</p> <p>Satisfacción Laboral; Indicadores: Servicio de salud, Bono laboral.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
--	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Rendimiento laboral.	D1. Calidad del trabajo D2. Trabajo en equipo D3. Metas laborales cumplidas D4. Satisfacción laboral	El rendimiento laboral se logra a través de la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Rendimiento Laboral por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción que un empleado experimenta en su trabajo y en su entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Puntualidad	Llego puntual al trabajo.				X				X				X	
Puntualidad	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X				X				X	
Creatividad del personal	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X	
Creatividad del personal	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.				X				X				X	
Presentación del personal	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.				X				X				X	

- Segunda dimensión: TRABAJO EN EQUIPO
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuáles son el conjunto de individuos con habilidades complementarias, que trabajan juntos hacia un objetivo común, y comparten una serie de metas de rendimiento y un enfoque colaborativo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mayor productividad	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.				X				X				X	
Mayor productividad	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.				X				X				X	
Liderazgo	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.				X				X				X	
Liderazgo	Se escuchan las opiniones de todos.				X				X				X	
Liderazgo	Las decisiones se toman por consenso.				X				X				X	

- Tercera dimensión: METAS LABORALES CUMPLIDAS
- Objetivos de la Dimensión: Objetivos que un individuo se plantea para alcanzar en su trayectoria profesional, como, por ejemplo, incrementar sus ingresos, obtener una promoción, adquirir nuevas habilidades y experiencias, o lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento del trabajo	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.				X				X				X	
Cumplimiento del trabajo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X				X				X	
Compromiso laboral	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
Compromiso laboral	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.				X				X				X	
Compromiso laboral	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de placer que un trabajador experimenta en relación a su trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Servicio de salud	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X				X				X	
Servicio de salud	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X				X				X	
Bono laboral	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X				X				X	
Bono laboral	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X				X				X	
Bono laboral	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X				X	



 Mg. Yandina Enriquez Carrizales
 Magister en Gestión de los
 Servicios de la Salud
 Enfermera Esp. en Neonatología
 REM: 2184 REE: 028551

Firma del evaluador
DNI 42748302

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paisig Chacón, Luz María
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Supervisora de Enfermería
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre rendimiento laboral, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre rendimiento laboral.
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.
Significación:	La prueba consta de: 20 Ítems. La prueba evalúa: 04 dimensiones. Los criterios de valoración serán: 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.

	<p>Calidad de Trabajo; Indicadores: Puntualidad, Creatividad del personal, Presentación del personal.</p> <p>Trabajo en Equipo; Indicadores: Mayor productividad, Liderazgo.</p> <p>Metas Laborales cumplidas; Indicadores: Cumplimiento del trabajo, Compromiso laboral.</p> <p>Satisfacción Laboral; Indicadores: Servicio de salud, Bono laboral.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
--	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Rendimiento laboral.	<p>D1. Calidad del trabajo</p> <p>D2. Trabajo en equipo</p> <p>D3. Metas laborales cumplidas</p> <p>D4. Satisfacción laboral</p>	<p>El rendimiento laboral se logra a través de la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Rendimiento Laboral por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción que un empleado experimenta en su trabajo y en su entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Puntualidad	Llego puntual al trabajo.				X				X				X	
Puntualidad	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X				X				X	
Creatividad del personal	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X	
Creatividad del personal	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.				X				X				X	
Presentación del personal	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.				X				X				X	

- Segunda dimensión: TRABAJO EN EQUIPO
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuáles son el conjunto de individuos con habilidades complementarias, que trabajan juntos hacia un objetivo común, y comparten una serie de metas de rendimiento y un enfoque colaborativo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mayor productividad	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.				X				X				X	
Mayor productividad	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.				X				X				X	
Liderazgo	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.				X				X				X	
Liderazgo	Se escuchan las opiniones de todos.				X				X				X	
Liderazgo	Las decisiones se toman por consenso.				X				X				X	

- Tercera dimensión: METAS LABORALES CUMPLIDAS
- Objetivos de la Dimensión: Objetivos que un individuo se plantea para alcanzar en su trayectoria profesional, como, por ejemplo, incrementar sus ingresos, obtener una promoción, adquirir nuevas habilidades y experiencias, o lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento del trabajo	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.				X				X				X	
Cumplimiento del trabajo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X				X				X	
Compromiso laboral	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
Compromiso laboral	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.				X				X				X	
Compromiso laboral	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de placer que un trabajador experimenta en relación a su trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Servicio de salud	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X				X				X	
Servicio de salud	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X				X				X	
Bono laboral	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X				X				X	
Bono laboral	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X				X				X	
Bono laboral	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X				X	


 Instituto Nacional de Salud del Niño
 San Borja

 Lic. LUZ MARIA PAIZIG CHACÓN
 Supervisora de Enfermería

Firma del evaluador
DNI 06687864

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Vilca Ávila, Silvia
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Supervisora Enfermera especialista en Pediatría
Institución donde labora:	Clínica Internacional Sede Lima Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre rendimiento laboral, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre rendimiento laboral.
Autor (a):	Márquez Coca, Leslie Jessenia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería de la Clínica de Lima.
Significación:	La prueba consta de: 20 ítems. La prueba evalúa: 04 dimensiones. Los criterios de valoración serán: 1 nunca; 2

	<p>rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.</p> <p>Calidad de Trabajo; Indicadores: Puntualidad, Creatividad del personal, Presentación del personal.</p> <p>Trabajo en Equipo; Indicadores: Mayor productividad, Liderazgo.</p> <p>Metas Laborales cumplidas; Indicadores: Cumplimiento del trabajo, Compromiso laboral.</p> <p>Satisfacción Laboral; Indicadores: Servicio de salud, Bono laboral.</p> <p>Escala: Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal; 1 nunca; 2 rara vez; 3 a veces; 4 a menudo; 5 siempre.</p> <p>Rangos: Bueno [81-100 puntos]; Regular [56-80 puntos]; Malo [20-55 puntos]</p>
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Rendimiento laboral.	D1. Calidad del trabajo D2. Trabajo en equipo D3. Metas laborales cumplidas D4. Satisfacción laboral	El rendimiento laboral se logra a través de la fijación de objetivos claros y específicos, el compromiso con dichos objetivos y la retroalimentación constante para mejorar continuamente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Rendimiento Laboral por Leslie Jessenia Márquez Coca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción que un empleado experimenta en su trabajo y en su entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Puntualidad	Llego puntual al trabajo.				X				X				X	
Puntualidad	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X				X				X	
Creatividad del personal	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X	
Creatividad del personal	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.				X				X				X	
Presentación del personal	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.				X				X				X	

- Segunda dimensión: TRABAJO EN EQUIPO
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuáles son el conjunto de individuos con habilidades complementarias, que trabajan juntos hacia un objetivo común, y comparten una serie de metas de rendimiento y un enfoque colaborativo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mayor productividad	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.				X				X				X	
Mayor productividad	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.				X				X				X	
Liderazgo	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.				X				X				X	
Liderazgo	Se escuchan las opiniones de todos.				X				X				X	
Liderazgo	Las decisiones se toman por consenso.				X				X				X	

- Tercera dimensión: METAS LABORALES CUMPLIDAS
- Objetivos de la Dimensión: Objetivos que un individuo se plantea para alcanzar en su trayectoria profesional, como, por ejemplo, incrementar sus ingresos, obtener una promoción, adquirir nuevas habilidades y experiencias, o lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento del trabajo	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.			X				X					X	
Cumplimiento del trabajo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			X				X					X	
Compromiso laboral	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			X				X					X	
Compromiso laboral	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.			X				X					X	
Compromiso laboral	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.			X				X					X	

- Cuarta dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de placer que un trabajador experimenta en relación a su trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Servicio de salud	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X				X				X	
Servicio de salud	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X				X				X	
Bono laboral	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X				X				X	
Bono laboral	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X				X				X	
Bono laboral	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X				X				X	



Mg. Silvia Vilca Avila
 Magister Gerencia en Salud
 Enfermera Esp. en Pediatría
 REM: 001927 REE: 028956

Firma del evaluador
DNI 10030650

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: SELECCIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.	X		X		X		
3	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.	X		X		X		
4	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
5	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.	X		X		X		
7	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.	X		X		X		
8	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	X		X		X		
9	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.	X		X		X		
10	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.	X		X		X		
X3. DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
12	Es favorable la manera como dirige.	X		X		X		
13	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X		X		X		
14	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.	X		X		X		
15	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.	X		X		X		
X4. DIMENSIÓN: INCENTIVOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un trato agradable por parte del jefe.	X		X		X		

17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
18	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X	
19	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
20	Debería haber bono económico por producción.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yandira Enríquez Carrizales DNI: 42748302

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

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

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

09 de junio del 2023

.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: CALIDAD DEL TRABAJO								
1	Llego puntual al trabajo.	X		X		X		
2	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
3	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
4	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.	X		X		X		
5	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
6	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.	X		X		X		
7	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.	X		X		X		
8	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.	X		X		X		
9	Se escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
10	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
Y3. DIMENSIÓN: METAS LABORALES CUMPLIDAS								
11	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.	X		X		X		
12	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
14	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.	X		X		X		
15	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.	X		X		X		
Y4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		

19	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
20	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Yandira Enríquez Carrizales** DNI: 42748302

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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de junio del 2023




Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: SELECCIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.	X		X		X		
3	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.	X		X		X		
4	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
5	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.	X		X		X		
7	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.	X		X		X		
8	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	X		X		X		
9	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.	X		X		X		
10	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.	X		X		X		
X3. DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
12	Es favorable la manera como dirige.	X		X		X		
13	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X		X		X		
14	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.	X		X		X		
15	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.	X		X		X		
X4. DIMENSIÓN: INCENTIVOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un trato agradable por parte del jefe.	X		X		X		

17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
18	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X	
19	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
20	Debería haber bono económico por producción.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luz María Paisig Chacón DNI: 06687864

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

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

09 de junio del 2023

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: CALIDAD DEL TRABAJO								
1	Llego puntual al trabajo.	X		X		X		
2	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
3	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
4	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.	X		X		X		
5	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
6	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.	X		X		X		
7	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.	X		X		X		
8	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.	X		X		X		
9	Se escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
10	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
Y3. DIMENSIÓN: METAS LABORALES CUMPLIDAS								
11	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.	X		X		X		
12	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
14	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.	X		X		X		
15	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.	X		X		X		
Y4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		

19	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
20	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luz María Paisig Chacón DNI: 06687864

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

09 de junio del 2023

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: SELECCIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.	X		X		X		
3	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.	X		X		X		
4	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
5	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.	X		X		X		
7	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.	X		X		X		
8	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	X		X		X		
9	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.	X		X		X		
10	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.	X		X		X		
X3. DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
12	Es favorable la manera como dirige.	X		X		X		
13	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X		X		X		
14	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.	X		X		X		
15	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.	X		X		X		
X4. DIMENSIÓN: INCENTIVOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un trato agradable por parte del jefe.	X		X		X		

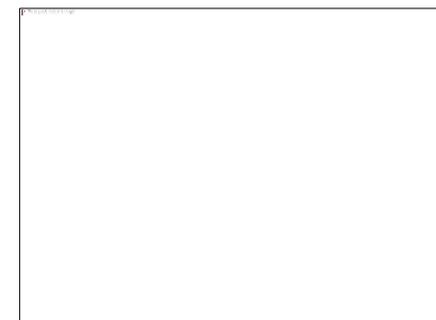
17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
18	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X	
19	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X	
20	Debería haber bono económico por producción.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Vilca Ávila DNI: 10030650

Especialidad del validador: Magister en Gerencia en Salud.



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

09 de junio del 2023

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: CALIDAD DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Llego puntual al trabajo.	X		X		X		
2	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
3	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
4	El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.	X		X		X		
5	La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.	X		X		X		
7	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.	X		X		X		
8	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.	X		X		X		
9	Se escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
10	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
Y3. DIMENSIÓN: METAS LABORALES CUMPLIDAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.	X		X		X		
12	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
14	Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.	X		X		X		
15	Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.	X		X		X		
Y4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
17	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		

19	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
20	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

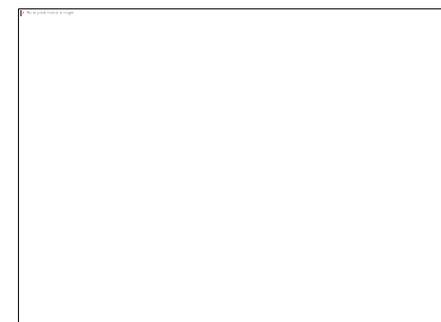
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Vilca Ávila DNI: 10030650

Especialidad del validador: Magister en Gerencia en Salud.

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

09 de junio del 2023



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

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima – 2023

Investigadora: Márquez Coca, Leslie Jessenia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral del personal de enfermería de una Clínica de Lima – 2023”, cuyo objetivo Determinar la relación de la gestión de los recursos humanos con el rendimiento laboral del personal de enfermería de una Clínica de Lima – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Filial Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Clínica de Lima.

Esta investigación mejorará el sistema de atención médica en la clínica en general y beneficiará tanto a las enfermeras como a los pacientes. Se espera que esta información ayude a mejorar la comprensión de este tema y a desarrollar habilidades para dirigir las intervenciones orientadas a la gestión de recursos humanos de manera adecuada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral de las enfermeras en la Clínica de Lima – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Clínica de Lima. Las respuestas al cuestionario

o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Márquez Coca, Leslie Jessenia, email: ljmarquezm@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz email: cmercado@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6: Base de datos de encuestas

BASE DE DATOS																										
VARIABLE 1: Gestión de recursos humanos																										
Nº de Participantes	ITEMS																				TOTAL	NIVEL	DIMENSIONES			
	DIMENSIÓN 1: Selección de personal					DIMENSIÓN 2: Distribución de personal					DIMENSIÓN 3: Supervisión					DIMENSIÓN 4: Incentivos laborales							D1	D2	D3	D4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
2	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
3	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
4	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
5	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
6	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
7	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23
8	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	74	Regular	17	12	22	23
9	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	85	Bueno	23	14	25	23
10	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	85	Bueno	23	14	25	23
11	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23
12	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23
13	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	70	Regular	12	13	24	21
14	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	70	Regular	12	13	24	21
15	2	5	1	5	5	1	3	3	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	76	Regular	18	14	22	22
16	2	5	1	5	5	1	3	3	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	76	Regular	18	14	22	22
17	3	4	3	2	3	1	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	71	Regular	15	13	22	21
18	3	4	3	2	3	1	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	68	Regular	15	13	21	19
19	4	4	3	3	4	1	4	3	3	1	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	72	Regular	18	12	20	22
20	3	5	3	4	5	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	5	72	Regular	20	14	20	18
21	4	4	3	3	4	1	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	70	Regular	18	13	19	20	
22	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
23	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
24	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
25	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
26	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
27	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
28	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
29	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	3	5	74	Regular	17	12	22	23	
30	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	85	Bueno	23	14	25	23	
31	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	85	Bueno	23	14	25	23	
32	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23	
33	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23	
34	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	70	Regular	12	13	24	21	
35	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	4	4	5	70	Regular	12	13	24	21	
36	2	5	1	5	5	1	3	3	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	76	Regular	18	14	22	22
37	2	5	1	5	5	1	3	3	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	76	Regular	18	14	22	22
38	3	4	3	2	3	1	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	71	Regular	15	13	22	21
39	3	4	3	2	3	1	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	68	Regular	15	13	21	19
40	4	4	3	3	4	1	4	3	3	1	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	72	Regular	18	12	20	22
41	3	5	3	4	5	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	5	72	Regular	20	14	20	18
42	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23	
43	1	3	5	4	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	75	Regular	17	10	25	23	
44	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	70	Regular	12	13	24	21	
45	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	4	4	5	70	Regular	12	13	24	21	
46	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
47	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
48	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
49	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
50	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
51	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
52	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
53	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	3	5	74	Regular	17	12	22	23	
54	3	5	5	5	5	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	85	Bueno	23	14	25	23	
55	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	
56	3	5	5	4	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	80	Regular	21	12	24	23	

BASE DE DATOS

VARIABLE 2: Rendimiento laboral

Nº de Participantes	ITEMS																				TOTAL	NIVEL	DIMENSIONES			
	DIMENSIÓN 1: Calidad del trabajo					DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo					DIMENSIÓN 3: Metas laborales					DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral							D1	D2	D3	D4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
2	4	1	1	4	5	6	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	82	Bueno	15	25	22	20	
3	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
4	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
5	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
6	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
7	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20	
8	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	73	Regular	15	20	21	17	
9	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21	
10	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21	
11	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	85	Bueno	16	24	25	20	
12	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	83	Bueno	16	24	23	20	
13	1	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	5	41	Malo	10	10	8	13
14	1	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	5	41	Malo	10	10	8	13
15	5	1	1	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	74	Regular	17	20	20	17
16	5	1	1	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	74	Regular	17	20	20	17
17	5	1	1	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	74	Regular	17	20	20	17
18	3	1	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	74	Regular	13	22	21	18
19	4	1	1	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	77	Regular	15	20	22	20
20	4	5	2	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	86	Bueno	21	20	24	21
21	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	3	71	Regular	13	19	23	16
22	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
23	4	1	1	4	5	6	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	82	Bueno	15	25	22	20
24	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
25	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
26	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
27	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
28	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
29	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	73	Regular	15	20	21	17
30	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21
31	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21
32	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85	Bueno	16	24	25	20
33	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	83	Bueno	16	24	23	20
34	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
35	4	1	1	4	5	6	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	82	Bueno	15	25	22	20
36	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
37	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
38	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
39	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
40	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
41	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	73	Regular	15	20	21	17
42	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21
43	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	85	Bueno	19	22	23	21
44	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85	Bueno	16	24	25	20
45	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	83	Bueno	16	24	23	20
46	1	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	5	41	Malo	10	10	8	13
47	1	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	5	41	Malo	10	10	8	13
48	5	1	1	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	74	Regular	17	20	20	17
49	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
50	4	1	1	4	5	6	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	82	Bueno	15	25	22	20
51	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
52	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
53	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
54	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
55	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	80	Regular	15	23	22	20
56	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	73	Regular	15	20	21	17

Anexo 7: Procesamiento de estadística en SPSS

Estadística - Tesis Leslie Márquez.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1_V_1	D2_V_1	D3_V_1	D4_V_1	V1	D1_V_2	D2_V_2	D3_V_2	D4_V_2	V2	Gestión_Recursos_Humanos	Rendimiento_laboral	Calidad_trabajo	Trabajo_equipo	Metas_laborales	Satisfacción_laboral
1	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
2	21	12	24	23	80	15	25	22	20	82	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
3	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
4	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
5	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
6	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
7	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
8	17	12	22	23	74	15	20	21	17	73	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
9	23	14	25	23	85	19	22	23	21	85	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
10	23	14	25	23	85	19	22	23	21	85	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
11	17	10	25	23	75	16	24	25	20	85	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
12	17	10	25	23	75	16	24	23	20	83	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
13	12	13	24	21	70	10	10	8	13	41	Regular	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular
14	12	13	24	21	70	10	10	8	13	41	Regular	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular
15	18	14	22	22	76	17	20	20	17	74	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
16	18	14	22	22	76	17	20	20	17	74	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
17	15	13	22	21	71	17	20	20	17	74	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
18	15	13	21	19	68	13	22	21	18	74	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
19	18	12	20	22	72	15	20	22	20	77	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
20	20	14	20	18	72	21	20	24	21	86	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
21	18	13	19	20	70	13	19	23	16	71	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
22	21	12	24	23	80	15	23	22	20	80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno

Vista de datos

Vista de variables

Anexo 8: Evidencia de aplicación de encuestas

1

Anexo 03: Instrumentos de Aplicación

Instrumento de investigación, Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos.

QUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado participante:

El presente cuestionario es para obtener información respecto a su percepción de la Gestión de los recursos humanos en el personal de enfermería de una Clínica de Lima.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dimensión: Selección de personal	1	2	3	4	5
01 Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.			X		
02 Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.					X
03 Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					X
04 Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.				X	
05 Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X	
Dimensión: Distribución de Personal	1	2	3	4	5
06 Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.		X			
07 Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.		X			
08 Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.			X		
09 Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.			X		
10 Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.		X			
Dimensión: Supervisión	1	2	3	4	5
11 El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					X
12 Es favorable la manera como dirige.					X
13 El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.				X	

Instrumento de investigación, Rendimiento Laboral

QUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado participante, el siguiente cuestionario es sobre rendimiento laboral y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Dimensión: Calidad del trabajo	1	2	3	4	5
01 Llego puntual al trabajo.					X
02 No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		X			
03 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.		X			
04 El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.				X	
05 La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.					X
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
06 Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.				X	
07 El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.					X
08 La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.					X
09 Se escuchan las opiniones de todos.					X
10 Las decisiones se toman por consenso.				X	
Dimensión: Metas Laborales cumplidas	1	2	3	4	5
11 La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.				X	
12 Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					X
13 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					X
14 Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.			X		
15 Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.					X
Dimensión: Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
16 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X	
17 El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X	
18 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X	
19 Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X	
20 Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X	

2

Anexo 03: Instrumentos de Aplicación

Instrumento de investigación, Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado participante:

El presente cuestionario es para obtener información respecto a su percepción de la Gestión de los recursos humanos en el personal de enfermería de una Clínica de Lima.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
Dimensión: Selección de personal	1	2	3	4	5
01 Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.			X		
02 Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.					X
03 Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					X
04 Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.				X	
05 Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X	
Dimensión: Distribución de Personal	1	2	3	4	5
06 Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.		X			
07 Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.		X			
08 Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.			X		
09 Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.			X		
10 Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.		X			
Dimensión: Supervisión	1	2	3	4	5
11 El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					X
12 Es favorable la manera como dirige.					X
13 El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.				X	

Instrumento de investigación, Rendimiento Laboral

CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado participante, el siguiente cuestionario es sobre rendimiento laboral y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL					
Dimensión: Calidad del trabajo	1	2	3	4	5
01 Llego puntual al trabajo.				X	
02 No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X				
03 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X				
04 El personal soluciona problemas relacionados a su entorno laboral.				X	
05 La presentación y el aseo personal crea un buen ambiente laboral.					X
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
06 Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.				X	
07 El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.					X
08 La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.					X
09 Se escuchan las opiniones de todos.					X
10 Las decisiones se toman por consenso.				X	
Dimensión: Metas Laborales cumplidas	1	2	3	4	5
11 La tarea que realizo cumple con los objetivos planificados.				X	
12 Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					X
13 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					X
14 Acudo a trabajar cuando la institución me necesita.			X		
15 Conozco la visión y misión de mi área de trabajo.					X
Dimensión: Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
16 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X	
17 El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X	
18 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X	
19 Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X	
20 Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X	

20

Anexo 03: Instrumentos de Aplicación

Instrumento de investigación, Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado participante:

El presente cuestionario es para obtener información respecto a su percepción de la Gestión de los recursos humanos en el personal de enfermería de una Clínica de Lima.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
Dimensión: Selección de personal					
	1	2	3	4	5
01	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.		X		
02	Se entrevista al personal nuevo sobre sus capacidades y conocimiento.				X
03	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.		X		
04	Se valora adecuadamente las hojas de vida del personal nuevo.			X	
05	Se revisa adecuadamente la documentación presentada en las hojas de vida del personal nuevo.				X
Dimensión: Distribución de Personal					
	1	2	3	4	5
06	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para el personal nuevo.	X			
07	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.	X			
08	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.		X		
09	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional.		X		
10	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.			X	
Dimensión: Supervisión					
	1	2	3	4	5
11	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.			X	
12	Es favorable la manera como dirige.		X		
13	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.			X	