



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA**

Gestión del recurso humano y desempeño laboral en  
trabajadores de salud de un hospital II-1, Moyobamba-Perú

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Médico Cirujano**

**AUTOR:**

Reyna Gonzales, Sixto Enrique ([orcid.org/0000-0002-4832-4536](https://orcid.org/0000-0002-4832-4536))

**ASESORA:**

Dra. Solis Castro, Maria Edith ([orcid.org/0000-0001-5514-849X](https://orcid.org/0000-0001-5514-849X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas en Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por la preciosa bendición de regalarme la vida eh inculcarme el impulso para esforzarme sin descanso y alcanzar mis máximas capacidades como profesional

A mi querida familia, que siempre me han apoyado y me sirven de constante fuente de motivación para trabajar continuamente en mis ideales, para que se sientan orgullosos.

Al campo de la medicina por las valiosas lecciones que me ha impartido y por brindarme la oportunidad de aliviar el dolor y la angustia de los pacientes a través de mis cuidados profesionales.

## **Agradecimiento**

A Dios por entregarme una oportunidad más para servir, a mi papá que desde el cielo me continúa apoyando y mi madre preciosa que está presente incondicionalmente.

A mi mamita Adela quien fue uno de mis pilares en este camino que con mucho amor fue mi soporte y motivación, Dios la tenga en su gloria por tan bello ser humano.

A toda mi familia quienes siempre de una manera unida me apoyaron en todo momento.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Variables y operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra y muestreo.....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	9
3.6. Método de análisis de datos.....	10
3.7. Aspectos éticos.....	10
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN.....	16
VI. CONCLUSIONES.....	19
VII. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS.....	21
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 01. Características sociodemográficas de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.....	12
Tabla 02. Gestión del recurso humano de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.....	13
Tabla 03. Desempeño laboral de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.....	14
Tabla 04. Relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.....	15

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú. Se realizó una investigación aplicada, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo. La muestra estuvo constituida por 225 trabajadores de salud. Se obtuvo que el 60% de los trabajadores de salud señalaron que la gestión del recurso humano es regular; el 34,7% que era adecuada y el 5,3% que fue inadecuada. El 73,7% de los trabajadores de salud tenían un desempeño laboral bueno y el 26,2% un desempeño laboral malo. Al realizar el análisis estadístico mediante la prueba de Rho de Spearman se evidencia una correlación positiva baja ( $Rho=0,357$ ). Se concluye que existe una correlación positiva baja entre la variable gestión del recurso humano y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Recursos humanos, análisis del desempeño, fuerza de trabajo, personal de hospital, gestión de recursos de personal en salud, administración de recursos humanos en salud.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between human resource management and work performance in health workers of a II-1 Hospital, Moyobamba-Peru. An applied, non-experimental, cross-sectional, correlational and prospective research was carried out. The sample consisted of 225 health workers. It was found that 60% of the health workers indicated that the management of human resources was regular; 34.7% that it was adequate and 5.3% that it was inadequate. 73,7% of the health workers had good job performance and 26.2% had poor job performance. The statistical analysis using Spearman's Rho test shows a low positive correlation ( $Rho=0.357$ ). It is concluded that there is a low positive correlation between the human resource management variable and work performance.

**Keywords:** Workforce, employee performance appraisal, personnel hospital, crew resource management healthcare, health personnel management.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano es el conjunto de acciones a administrar a los trabajadores de una organización y maximizar su desempeño laboral. Esto incluye la planificación de recursos, la contratación, formación, evaluación y compensación de los empleados (1).

El éxito en una organización que logra los objetivos propuestos se basa en la organización, el planeamiento, la optimización del recurso humano, la ejecución de ideas estratégicas que den como resultado una significativa productividad y rentabilidad institucional; por lo que, el factor estratégico en el desarrollo es la motivación del personal, estos cumplen un rol destacado para aumentar la calidad en el trabajo, mejorar los índices de gestión institucional, aumentar la satisfacción del usuario, entre otros(2).

En 2016 la OMS indica que el Perú es uno de los países con una deficiencia severa de Recursos Humanos en salud (RHUS), apuntando así a al menos 25 trabajadores de la salud por 10,000 habitantes (3).

La escasez de trabajadores de la salud puede hacer que el sistema de salud funcione de manera ineficiente, con mala calidad y altos costos, creando percepciones desfavorables y desconfianza entre la población (4).

Moyobamba se ubica en la Región San Martín, posee 50,073 habitantes (5). La ciudad está conectada por carretera con Tarapoto, Rioja y Bagua, por donde se conecta a las ciudades de la costa peruana (6).

Cuenta con un Hospital II-1 Moyobamba que es la sede sanitaria de referencia de provincias y distritos aledaños (hoy en día con mucha mayor población por el crecimiento demográfico) e incluso es un hospital de referencia para población de Amazonas (7).

El Hospital II-1 Moyobamba dentro de sus posibilidades trata de hacer junto a todo su equipo de gestión el máximo esfuerzo de dar la mejor calidad de atención y brindar de todos sus servicios de salud a la población; tan solo cuenta con 950 recursos humanos que laboran en dicho hospital y que en muchos casos es insuficiente para satisfacer las necesidades de salud de los usuarios (8).

Por lo anteriormente mencionado planteamos el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú?

Este estudio es relevante porque puede contribuirá con la gestión del recurso humano y con ello el desempeño laboral del personal de salud del Hospital II-1 Moyobamba.

Adicionalmente la importancia del estudio radica en la generación de información complementaria para la gestión hospitalaria y esta información podría servir de línea de base de información administrativa; además esta información podría ser útil en futuros estudios.

La importancia metodológica radica que este estudio aplica un instrumento que también podría ser usado en investigaciones posteriores ya que está siendo validado a nivel local.

Se planteó como hipótesis existe relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital II-1, Moyobamba-Perú.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú y como objetivos específicos: identificar la gestión del recurso humano de los trabajadores de salud; evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de salud y establecer la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud.

## II. MARCO TEÓRICO

La gestión de recursos humanos implica evaluar una variedad de actividades, que incluyen selección de empleados en base a características profesionales, diferenciación, educación y formación, motivación de los empleados, entre otros (1).

La gestión de recursos humanos refiere a las políticas y prácticas que las organizaciones implementan para administrar de manera efectiva a su personal. Esta gestión abarca desde la selección y contratación de empleados hasta su desarrollo y motivación, con el objetivo de maximizar la productividad y el rendimiento laboral (9), (10).

Incluye actividades desde el reclutamiento, en la búsqueda de atraer a candidatos para cubrir un puesto vacante; selección, para evaluar y elegir al candidato más adecuado para el puesto e inducción para orientar a los nuevos trabajadores acerca de la empresa y su cultura (11). Además, considera diversas variables que pueden influir en el desempeño laboral y en la efectividad de la organización. Algunas de estas incluyen (12)

La estrategia que usa la organización es decir, los objetivos y planes de la organización a largo plazo (13). Los objetivos de la organización en relación con la gestión de recursos humanos, como la retención de talentos, el desarrollo de habilidades y la promoción de la diversidad y la inclusión (14).

Así también la cultura organizacional, que abarca los valores, creencias y prácticas de la organización y cómo influyen en que un trabajador esté motivado y se comprometa con la organización (15). El ambiente de trabajo está relacionado con la opinión de los trabajadores sobre la comunicación, el liderazgo y la satisfacción laboral (16). La estructura organizativa, las políticas y procedimientos de RR.HH, la tecnología y la rivalidad en el mercado laboral son factores significativos. (17).

Al considerar estas variables los responsables de la gestión de recursos humanos pueden tomar decisiones más informadas y diseñar estrategias más efectivas para atraer, retener y desarrollar el talento de su organización (18).

Los Recursos Humanos en Salud (RHUS) se constituye en el eje principal clave en el éxito del sistema de salud, que permite garantizar la calidad de la atención, por

lo que resulta indispensable lograr su incorporación, desarrollo y desempeño en las funciones. Pese a ello los RHUS resultan el eje menos favorecido dentro de las políticas de reforma del sector, es así que en el Perú, se han implementado diversas reformas sanitarias con algunas pautas para la inclusión de mejora en las políticas de los RHUS(19).

Las reformas del sector de salud en políticas de calidad se han relacionado a la mejora del desempeño y nivel educativo del RHUS. Diversos países de América han convenido en compartir y aprender de las experiencias para fortalecer la atención con calidad en razón de un aprendizaje institucional (20).

Los nuevos ejes que fomentan a los procesos de formación se basan en la mejora de las políticas sociales, educación continua y participación local.(21).

El proceso de capacitación es un eje básico para enfrentar las necesidades de atención con calidad. Este proceso principalmente se da por necesidad del propio RHUS y no por una acción planificada de la organización, cuyo misión debe ser intencional más que solo nominativa (22).

Veloz (23) en Ecuador, encontró que la gestión de enfermeras esta relacionada a la eficiencia laboral es inversamente proporcional con una alta tendencia en la frecuencia de rotación y la eficiencia laboral.

Urrego (24) en Colombia, halló que los estímulos en talento humano en salud son la principal fuente para que una organización crezca en productividad y en el sistema de calidad.

Gonzales y Rodríguez (25) en El Salvador, todas las enfermeras conocen las cualidades técnicas y personales que deben tener; un pequeño porcentaje no es consciente de sus deberes y responsabilidades en su profesión. Concluyen que es importante recordar que, para desempeñarse con eficacia se debe evitar la carga de trabajo, que es la raíz del estrés.

Huarachi (26) en Lima, descubrió que la gestión de RRHH tenía un impacto positivo en el rendimiento de los usuarios internos; las condiciones de trabajo y las relaciones laborales estaban directamente relacionadas con el rendimiento, mientras que los años de servicio estaban inversamente relacionados con el

rendimiento; dos tercios de los usuarios experimentaron un impacto positivo de la gestión de RRHH, y unas buenas condiciones de trabajo eran más importantes que unas buenas relaciones laborales para el rendimiento laboral.

Chávez (27) encontró que existe un alto nivel positivo significativo entre la “gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

En el año 2016 el “Informe sobre Salud en el Mundo” señaló que existe una verdadera crisis de RHUS en el mundo, principalmente en países menos desarrollados de estos son 57 países, que presentan deficiencias en el número de RHUS; el Perú se ubica como el único país sudamericano dentro de este grupo (28).

Graham y Bennett (29) afirmaron indica que la gestión del recurso humano es garantizar que los empleados de una organización trabajen” de una manera que permita maximizar sus habilidades y destrezas laborales. Ellos y sus empleados reciben recompensas tangibles e intangibles asimismo es una perspectiva de gestión donde enfatiza la necesidad de crear una política integrada de recursos humanos para apoyar en estrategias de la organización.

Los RHS son cruciales para el diseño y la prestación de servicios sanitarios, y el MINSA ha promulgado muchas políticas para mejorar el tratamiento a todos los niveles y ampliar la cobertura en las comunidades más pobres. Siguen haciendo falta RHUS profesionales, sobre todo en lugares distantes y desatendidos. (30).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), las organizaciones utilizan la gestión de los RHUS para predecir las demandas de recursos humanos y atraer, motivar, formar y retener al personal. A través de los sistemas, organizaciones, políticas y prácticas de atención sanitaria, el sistema de salud alcanza sus objetivos. (30).

La OMS aconseja crear funciones de gestión estratégica de los recursos humanos (GRH) para supervisar y evaluar el ingreso, el empleo y la jubilación. Para prever las carencias y cumplir los crecientes objetivos estratégicos, la gestión de recursos humanos debe ser proactiva. Los objetivos personales dependen de los objetivos de equipo. La GRH tiene cinco direcciones: experiencia del empleado, aplicación

analítica, integración trabajo-vida privada, RRHH y tecnología, y gestión autónoma del empleado.(31).

Campbell, McHenry y Wise (31) mencionaron que el concepto de eficiencia laboral se refiere a lo que hace una persona en el contexto laboral y que está relacionado con los objetivos del trabajo.

El desempeño es el proceso de cumplir con la función, obligación o responsabilidad de un puesto y cumplir con las expectativas de la organización. Aquí, la persona demuestra las habilidades profesionales que ha adquirido. Integra conocimientos, habilidades, experiencia, actitudes, atributos y valores personales para ayudar a alcanzar los resultados esperados que satisfagan las necesidades técnicas, productivas y de servicio de su empresa (32).

La evaluación del desempeño es importante para que los empleadores evalúen la contribución de los empleados a la organización. Muchos autores han hablado de la evaluación del desempeño, pero hasta el momento no existe un consenso sobre cómo realizar dicha evaluación. Harris (33) señaló que "los procedimientos de evaluación están diseñados en torno a las metas y objetivos declarados de las empresas para determinar la contribución esperada de cada empleado individual". La evaluación del desempeño individual se basa en la decisión salarial, es un proceso de evaluación del desempeño del empleado en su conjunto, que es una parte importante de la empresa moderna.

El desempeño del trabajo incluye la planificación, que implica hacer planes para cumplir los objetivos de la organización, y el trabajo, que se toma y se aplica en el lugar de trabajo para que el trabajador sea eficaz. Estrategia es la capacidad de actuar, definir objetivos, planificarlos y cumplirlos; Colaborar con otros empleados, en muchos, o en grupos, para completar una tarea específica y oportunidad se refiere a lo que es apropiado para el hospital y la confluencia de una oportunidad y el momento apropiado para obtener un beneficio o lograr un objetivo. (34).

La calidad del trabajo es la capacidad de responder con rapidez y eficacia a las tareas asignadas; la fiabilidad es la capacidad de trabajar con eficiencia y eficacia en todos los procesos, sin cometer errores a partir de las acciones y los conocimientos de cada individuo durante el trabajo en el entorno de la organización;

las interacciones sociales, que son una prioridad en el negocio de la salud, están relacionadas con la comunicación de los empleados y siguen las normas para diversificar el trabajo en la empresa, incluidos los principios importantes. Estos son opcionales. (35).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de estudio:** Aplicada.

3.1.2. **Diseño de investigación:** No experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo (anexo 1).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Variable

**Variable 1:** Gestión del recurso humano.

**Variable 2:** Desempeño laboral.

3.2.2. **Operacionalización de variable:** (anexo 2)

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### **Población.**

Han sido los trabajadores de salud del Hospital II-1 Moyobamba. El total de trabajadores bajo esta modalidad es de 542 que incluye a profesionales médicos, licenciados de enfermería, obstetricia, tecnólogos médicos, técnicos en enfermería, técnicos de laboratorio clínico (según el informe proporcionado por la oficina de estadística del Hospital II-1 Moyobamba). Se tuvo en cuenta lo siguiente:

##### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de salud de ambos sexos mayores de edad.
- Trabajadores de salud que firmen el consentimiento informado.
- Trabajador de salud que labora en el área asistencial.

##### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores de salud médicos, licenciados de enfermería, obstetricia, tecnólogos médicos, técnicos en enfermería, técnicos de laboratorio clínico que desempeñan labores administrativas.
- Trabajadores de salud que se encuentren de vacaciones o licencia.

##### **Muestra**

El tamaño muestral fue definido mediante la fórmula de cálculo muestral para poblaciones finitas, el cual ascendió a 225 trabajadores de salud; los cuales se

distribuyeron en 59 fueron enfermeras, 46 obstetras, 40 médicos, 27 tecnólogos médicos, 18 técnicos en laboratorio y 35 técnicos de enfermería (anexo 5).

### **Muestreo**

Se realizó el muestreo probabilístico estratificado y dentro de cada grupo ocupacional se realizó un muestreo aleatorio simple mediante sorteo a partir de los listados proporcionados por el hospital, los mismos que fueron numerados consecutivamente.

### **Unidad de análisis**

Trabajador de salud.

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

Para las dos variables como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos (anexo 3)

Incluyeron datos generales del trabajador como: edad, puesto laboral y tiempo de servicios.

El cuestionario que se realizó cuenta con un total de 06 ítems conformado por 2 dimensiones: capacitación y desarrollo (3 ítems), evaluación del desempeño (3 ítems). Se valoro mediante la siguiente puntuación: 1 (totalmente en desacuerdo); 2(en desacuerdo); 3(ni de acuerdo, ni de desacuerdo); 4(de acuerdo) y 5(totalmente de acuerdo).

Se elaboro la siguiente valoración:

Adecuada: > 31 puntos

Regular: 16 a 30 puntos

Inadecuada: < 15 puntos

Cuestionario de Desempeño Laboral

El instrumento consta de un total de 10 preguntas (anexo 4), cada ítem tuvo un puntaje según la respuesta:

- 5 = "Siempre",
- 4= "Casi siempre",
- 3 = "A veces",
- 2 = "Casi nunca",
- 1 = "Nunca".

La sumatoria de los resultados fueron categorizados en:

0-24 puntos: Desempeño malo.

25-50 puntos: Desempeño bueno.

La confiabilidad se realizó mediante la prueba piloto con 30 trabajadores de salud que no formaron parte de la muestra final. Posteriormente se realizó el análisis a través del alfa de Cronbach donde se obtuvo para el cuestionario de gestión de recursos humano un valor de 0,80 y para el cuestionario de desempeño laboral un valor de 0,86; ambos valores nos indicaron la confiabilidad del instrumento (anexo 7).

### **3.5. Procedimientos**

Para la aplicación de los instrumentos se inició con una solicitud para la realización del proyecto en la sede hospitalaria acompañado de la resolución de aprobación del proyecto por la Universidad César Vallejo.

Posteriormente, se aplicó la encuesta a los trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión. Se les explicó los objetivos de la información y se obtuvo la firma del consentimiento informado de la investigación.

Las encuestas fueron aplicadas por el autor en los ambientes de la sede hospitalaria que brindaron privacidad. Se utilizó un promedio de 20 minutos por persona para culminar ambas encuestas.

Previamente se les pidió a los participantes que firmen un consentimiento informado (anexo 6).

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

La información recopilada se introdujo a una base de datos, lo cual fue ingresada mediante digitación simple en el programa Microsoft Excel 2019. Se empleó la prueba de correlación de Spearman, para las dos variables por ser de naturaleza cualitativa ordinal. Los resultados se presentan mediante una tabla de contingencia, la cual está acompañada de un diagrama que permite una mejor apreciación de los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se guardó la confidencialidad de la información de los participantes del estudio, la autonomía en cuanto a la capacidad de poder decidir su participación y poder retirarse del estudio sin ejercer presión alguna. Así también se preservó los principios de no maleficencia, ya que no se le causó daño a ningún participante y el de justicia pues todo el personal tuvo la oportunidad de ser partícipe de esta investigación sin ningún tipo de discriminación salvo los propios de los criterios de

inclusión. El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.

<b>Características sociodemográficas</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	Femenino	120	53,3
	Masculino	105	46,7
<b>Edad</b>	Joven (18-29años)	31	13,8
	Adulto (30-59años)	189	84,0
	Adulto mayor (60 a más años)	5	2,2
<b>Ocupación</b>	Enfermera	59	26,2
	Obstetra	46	20,4
	Médico	40	17,8
	Tecnólogo médico	27	12,0
	Técnico en laboratorio	18	8,0
	Técnico en enfermería	35	15,6
<b>Años de servicio</b>	2-5años	137	60,9
	>5años	65	28,9
	≤ 1año	23	10,2
<b>Tipo de contrato</b>	Temporal	172	76,4
	Nombrado	53	23,6
<b>Área de trabajo</b>	Ginecoobstetricia	75	33,3
	Medicina	49	21,8
	Cirugía	42	18,7
	Pediatría	32	14,2
	Laboratorio clínico	27	12
<b>TOTAL</b>		<b>225</b>	<b>100</b>

El 53,3% fueron del sexo femenino; 84% tenía las edades de 30-59 años con una mediana de 39,6 años; el promedio fue 39,6años ( $\pm 8,4$ años); el 26,2% eran enfermeras; el 60,9% tenían entre 2-5 años de servicio; el 76,4% contaban con contrato temporal y el 33,3% laboraba en el servicio de ginecoobstetricia.

**Tabla 2.** Gestión del recurso humano de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú

<b>Gestión del recurso humano</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Regular	135	60,0
Adecuada	78	34,7
Inadecuada	12	5,3
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>100</b>

El 60,0% señaló que la gestión del recurso humano es regular; el 34,7% que era adecuada y el 5,3% que fue inadecuada.

**Tabla 3.** Desempeño laboral de los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú

<b>Desempeño laboral</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bueno	166	73,7
Malo	59	26,2
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>100</b>

El 73,7% de los trabajadores de salud tenían un desempeño laboral bueno y el 26,2% un desempeño laboral malo.

**Tabla 4.** Relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú.

<b>Correlaciones</b>			<b>Gestión del recurso humano</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión del recurso humano</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,357
		Sig. (bilateral) N°	. 225	,000 225
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	,357	1,000
		Sig. (bilateral) N°	,000 225	. 225

Al realizar el análisis estadístico mediante la prueba de Rho de Spearman se evidencia que existe una correlación positiva baja, debido a que el valor fue de 0,357.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio encontró que la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú fue positiva baja ( $Rho= 0,357$ ), lo que indica que a mayor gestión del recurso humano mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Confrontando los resultados se puede apreciar una diferencia con Escate (40) en la Libertad, donde apreció una correlación moderada entre las variables ( $Rho=651$ ). Resultados similares reportó Sánchez (37) quien halló una relación significativa entre sus variables ( $p= 0,025$ ). También Condori (39) en Lima el 2022 añade una significancia parecida con el estudio donde el valor fue  $p=0,000$ ; entre las dos variables en estudio. La gestión afecta directamente al rendimiento laboral. El rendimiento laboral depende de la eficacia de la gestión de los recursos humanos.

El 2023 en Lima según Sotelo (43) logró determinar de igual manera una relación significativa ( $p= 0, 001$ ) entre la variable gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. En Ecuador el 2023, Rivadeneira (41) encontró resultados similares de asociación donde ambas variables estaban relacionadas ( $p=0,007$ ). La gestión de los recursos humanos y el rendimiento de los trabajadores se centran en la productividad. La productividad laboral es la relación positiva entre la producción de un producto o servicio y la utilización de insumos o recursos. La división por insumos o recursos de producción cuantifica el servicio (44).

Por otro lado, Benavente (45) en Chincha el 2021 encontró que las variables gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral estaban asociados ( $p=0,001$ ) el autor menciona que la gestión de los recursos humanos desempeña un papel sustancial en la mejora del rendimiento laboral. La importancia de la formación como un activo adicional que toda empresa debe poseer, mediante el cual los empleados asumen más tareas y fomentan su crecimiento personal.

En cuanto a la gestión del recurso humano predominó el regular (60%). Comparando los resultados con lo apreciado por Sanchez (37) el 2020 en Lima, evidenciamos semejanzas donde el 34% de los trabajadores de salud indicaban que la gestión del recurso humano fue regular; seguido del malo en un 23,3% y el

bueno en el 20%, hallazgo que implica generar una importancia de establecer políticas de GRH y de tomar decisiones informadas para mejorar los servicios sanitarios. Este proceso comienza con la identificación de los puntos débiles internos y externos en todos los niveles de la atención sanitaria.

La gestión de recursos humanos implica una variedad de estrategias para mejorar el bienestar y el potencial de los empleados, lo que afecta al rendimiento laboral. La gestión de recursos humanos integra la política y la práctica para gestionar con éxito los problemas de gestión de personas. (38).

Según Condori (39) el 2022 en Lima también reportó resultados parecidos donde el 17,39% del personal de salud consideran que la gestión de los recursos es buena; el 53,26% refiere que es regular y el 29,35% que es mala. En el Hospital de Virú de La Libertad el 2022, Escate (40) encontró un similar resultado; el 46,3% señalaba que la gestión era regular; el 35% que era adecuada y el 35% mencionaba que era inadecuada.

En Ecuador el 2023 Rivadeneira (41) encontró resultados contradictorios, donde el 77,5% mencionó que la gestión de los recursos humanos era alta; el 21,5% era de nivel medio y el 0,8% refirió que era de nivel bajo, es preciso señalar que estos hallazgos se deben a que se aplican gestores de recursos humanos en todo el nosocomio. La alta capacidad de gestión se consigue mediante la contratación y formación de profesionales, la gestión de turnos, mejoras salariales y la comprensión del cumplimiento normativo y legal.

Respecto al desempeño laboral prevaleció el bueno (73,7%). Cotejando los resultados con lo reportando por Sánchez (37) en Lima el 2020 observamos diferencias donde el 53,3% tenía un desempeño regular; el 23,3% tenía un desempeño malo; y el 23,3% tenía un desempeño bueno. Por otro lado, Condori (39) el 2022 en Lima también presentó un resultado contradictorio donde el 18,48% refería que el 18,48% de los trabajadores que tenían un nivel deficiente en cuanto al desempeño laboral; el 45,65% un nivel regular y solo el 35,87% mencionaron que era eficiente. También Escate (40) en La Libertad evidenció resultados distintos donde el 37,5% tenía un desempeño laboral medio; el 32,5% un desempeño laboral alto y el 30% tenía un desempeño bajo. Estas

circunstancias pueden atribuirse a la escasa observancia de las prácticas de formación adecuadas que no se ajustan a los requisitos específicos de determinados ámbitos y descuidan el uso de los recursos esenciales. De acuerdo con los requisitos específicos de cada región, se implementa el uso de recursos esenciales. La falta de especialistas formados para evaluar el rendimiento laboral dificulta la gestión de los recursos humanos. La selección y el reclutamiento de recursos humanos se ven obstaculizados por este motivo. Desarrollar y mejorar eficazmente los conocimientos, habilidades, talentos, aptitudes y actitudes de un empleado se denomina rendimiento. (42).

En Ecuador el 2023 Rivadeneira (41) encontró resultados similares donde el desempeño de los trabajadores fue alto en el 80,8%; el 18,3% indicó que era medio y el 0,8% refirió que era malo, tal caso se justifica debido a que los directivos emplean una gestión de los recursos de manera eficaz, aplicando la planificación, evaluación y análisis para potenciar el rendimiento profesional (41).

La importancia de gestionar eficazmente los recursos humanos ha sido ampliamente reconocida como un factor crucial para lograr un rendimiento laboral satisfactorio entre el personal de salud. Por lo tanto, es apropiado que la institución prestadores de servicio de salud se esfuercen por dar prioridad al ser humano como punto central del modelo y luchar por su bienestar (46).

Las fortalezas de la investigación fueron la participación activa del personal de salud encuestado; por otra parte, el interés de los jefes de los servicios del hospital en que se desarrollen estudios y se conozcan los resultados, además consideraban que se deben realizar estos estudios con más frecuencia. Las limitantes del estudio fueron la demora del acceso al establecimiento de salud para efectuar el estudio; la escasa bibliografía a nivel regional y local sobre el tema de estudio y la evaluación del desempeño laboral realizada por los mismos trabajadores de salud.

## VI. CONCLUSIONES

1. El 60,0% de los trabajadores de salud señalaron que la gestión del recurso humano es regular; el 34,7% que era adecuada y el 5,3% que fue inadecuada.
2. El 73,7% de los trabajadores de salud tenían un desempeño laboral bueno y el 26,2% un desempeño laboral malo.
3. Existe una correlación positiva baja ( $Rho= 0,357$ ) entre la gestión de recurso humano el desempeño laboral en los trabajadores en un hospital II-1 Moyobamba Perú.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Desarrollar nuevos estudios con la finalidad de identificar que otros factores intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Realizar investigaciones periódicas para identificar cuál es el comportamiento de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de salud.
- Los directivos del nosocomio deben evaluar periódicamente el desempeño laboral del personal de salud, para identificar las dificultades que presentan y mejorar el desempeño, esto evidenciado en la productividad que realizan.

## REFERENCIAS

1. Martínez AMJ, Vega NSA, Pintado NEA, Guzmán JJM. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Rev Venez Gerenc. 2018;23(83):740-60.
2. Agudelo CAM, Saavedra MRB. El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. Rev Científica Visión Futuro. 2016;20(2):1-20.
3. Murillo-Peña JP, Mendoza-Arana PJ, Rojas-Mezarina LR, Huamán-Angulo LA, Peralta Quispe F, Riega-López PA, et al. Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de COVID-19 en el Perú, abril - agosto 2020. An Fac Med. marzo de 2021;82(1):5-12.
4. OPS/OMS | OPS busca reducir el déficit de personal sanitario en las Américas, mejorar su distribución y aptitudes para lograr los ODS [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13749:paho-aims-to-reduce-shortage-of-health-workers-in-the-americas-improve-distribution-and-enhance-skills-to-achieve-sdgs&Itemid=0&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13749:paho-aims-to-reduce-shortage-of-health-workers-in-the-americas-improve-distribution-and-enhance-skills-to-achieve-sdgs&Itemid=0&lang=es)
5. Municipalidad Provincial de Moyobamba - MPM [Internet]. 2023 [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/munimoyobamba>
6. MP Moyobamba [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: [http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/portal4/web\\_doc\\_mpm.php](http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/portal4/web_doc_mpm.php)
7. c0206.xls [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fproyectos.in ei.gob.pe%2Fweb%2Fbiblioineipub%2Fbancopub%2FEst%2FLib1020%2Fcua dros%2Fc0206.xls&wdOrigin=BROWSELINK>
8. Hospital II-1 Moyobamba [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://hospitalmoyobamba.gob.pe/>

9. Gaspar-Castro MF. La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. 12 de agosto de 2021. 8 de agosto de 2021;Pol. Con. (Edición núm. 58) Vol. 6,:318-329 ISSN: 2550-682X DOI: 10.23857/pc.v6i8.
10. Aleixandre E. Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos [Internet]. 2021 [citado 17 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
11. modulo\_4.pdf [Internet]. [citado 17 de julio de 2023]. Disponible en: [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
12. Rodríguez EAB, Paredes SRV. El clima organizacional, una estrategia en la gestión de los recursos humanos. Rev Estrateg Organ [Internet]. 2017 [citado 17 de julio de 2023];6(2). Disponible en: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/2471>
13. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud [Internet]. [citado 17 de julio de 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832015000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832015000100002&script=sci_arttext)
14. Núñez M, Justiniano Barbery C, Álvarez L, Roman C, Bustos V, Guillou M, et al. Política andina de planificación y gestión de recursos humanos en salud. An Fac Med. 18 de febrero de 2015;76:27.
15. Bustos V, Villarroel G, Ariza F, Guillou M, Palacios I, Cortez L, et al. Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. An Fac Med. 2015;76(spe):49-55.
16. La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017 [Internet]. [citado 17 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23470>

17. Vidal Ledo M, Fuentes Gil Z. Modelo educativo para la formación de recursos humanos de la salud pública cubana en la gestión de información en salud. *Educ Médica Super.* marzo de 2009;23(1):0-0.
18. Redondo RP, Velazquez MC, Hernandez HG. El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investig E Innov En Ing.* 1 de enero de 2018;6(1):93-101.
19. Inga-Berrospi F, Rodríguez CA. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Pública.* 26 de agosto de 2019;36:312-8.
20. Quintana PEB. Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. *Rev Panam Salud Pública.* agosto de 2000;8(1-2):43-54.
21. PAHO. Planificación estratégica de recursos humanos en salud. Segunda edición ampliada y corregida. 2016 [Internet]. V1(299). Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51595>
22. Davini MC. ENFOQUES, PROBLEMAS Y PERSPECTIVAS EN LA EDUCACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE SALUD.
23. Veloz Trejo B. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2021 [citado 6 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80204>
24. BibliotecaDigital - tienda terminos [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/Forms/tienda%20terminos.aspx>
25. González AE, Rodríguez de Martínez RG. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional «San Pedro» departamento de Usulután, Febrero a Septiembre 2019. 2019;91-91.

26. HUARACHI MORALES LUIS ALBERTO- MAESTRIA .pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2784/HUARACHI%20MORALES%20LUIS%20ALBERTO-%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Chavez\_CLA.pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez\\_CLA.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf)
28. Alonso. Soto Alonso. Recursos Humanos en Salud. Rev. Perú. med. exp. salud pública [Internet]. 2011 Abr [citado 2023 Jul 18]; 28( 2 ): 173-174. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342011000200001&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000200001&lng=es). Rev Perú med exp salud pública [Internet]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342011000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000200001)
29. Robbins y Judge - Comportamiento organizacional.pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
30. Valdes A, <https://www.facebook.com/pahowho>. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2017 [citado 6 de junio de 2023]. OPS/OMS | Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
31. Funciones esenciales de salud pública - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/funciones-esenciales-salud-publica>

32. Miranda E, Torres A, Rotondo E, Mostajo P. Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *An Fac Med.* 2015;76(SPE):67-76.
33. Evaluacion del desempeño 2 - Harris (1986) señala que los procedimientos de evaluación se - Studeersnel [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.studeersnel.nl/nl/document/universiteit-utrecht/assesment-en-evaluatie-in-onderwijs-en-opleiding/evaluacion-del-desempeno-2/36851032>
34. Strategy on Human Resources for Universal Access to Health and Universal Health Coverage (CSP29/10 and CSP29.R15) - PAHO/WHO | Pan American Health Organization [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/documents/strategy-human-resources-universal-access-health-and-universal-health-coverage-csp2910>
35. Sepúlveda - human resources for health.pdf [Internet]. [citado 6 de junio de 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=29-en-9249&alias=41531-csp29-10-e-531&Itemid=270&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-en-9249&alias=41531-csp29-10-e-531&Itemid=270&lang=es)
36. Torres CA. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. [Lima, Perú]: San Martín de Porres; 2020.
37. Sanchez, M. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo]. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54322/Sanchez\\_RMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54322/Sanchez_RMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Akob, M.; Arianty, R. y Putra, A. The Mediating Role of Distribution Kahn's Engagement: An Empirical Evidence of Salesforce in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business.* 2020; 7(2).

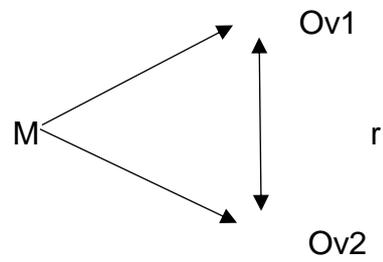
39. Condori, J. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88436>
40. Escate, J. Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de salud del hospital Víctor Soles García EsSalud Virú. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. La Libertad: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123972>
41. Rivadeneira, E. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107050>
42. Kim, J. When Organizational Performance Matters for Personnel Decisions: Executives' Career Patterns in a Conglomerate. *Management Accounting Research*. 2020; 49(1).
43. Sotelo, M. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de una institución administradora de fondos de aseguramiento en salud - Lima. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120379>
44. Gómez, E. Gestión estratégica de costos, una herramienta de competitividad. *Revista Espacios*. 2018; 39(32). Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/18393204.html>
45. Benavente, S. La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65618>

46. Requejo, J. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca. [Tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Fecha de acceso 26 de noviembre del 2023; disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78097/Requejo\\_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78097/Requejo_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Donde:

- M = Trabajadores de salud.
- Ov1 = Gestión del recurso humano.
- Ov2 = Desempeño laboral.
- r = Relación

## ANEXO 2

### Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	Conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa(36).	Conjunto de datos sobre incorporación, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, incentivos	Capacitación y desarrollo  Evaluación del desempeño	Adecuada: > 31 puntos Regular: 16 a 30 puntos Inadecuada: < 15 puntos	Cualitativo ordinal
Variable 2: Desempeño laboral	Calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo (36).	Lo que el individuo hace en la situación laboral que es relevante para los objetivos de institución.	Desempeño laboral	0-24 puntos: Desempeño malo. 25-50 puntos: Desempeño bueno.	Cualitativo ordinal

### Anexo 3. Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

#### CUESTIONARIO N° 01

## II. Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

Marca con una "X" la respuesta que considera correcta

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	1	2	3	4	5
5. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	1	2	3	4	5
6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1	2	3	4	5
7. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador	1	2	3	4	5
8. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	1	2	3	4	5
9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5

## Anexo 4. Cuestionario de desempeño laboral

**Marca con una “X” la respuesta que consideras correcta**

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Excelente grado de planificación de sus actividades (Máximo provecho de los recursos).	1	2	3	4	5
2. Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	1	2	3	4	5
3. Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	1	2	3	4	5
4. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, haciendo sugerencias.	1	2	3	4	5
5. Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	1	2	3	4	5
6. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	1	2	3	4	5
7. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error o excepcionalmente comete errores.	1	2	3	4	5
8. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	1	2	3	4	5
9. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	1	2	3	4	5
10. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	1	2	3	4	5

## Anexo 5. CÁLCULO MUESTRAL

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$N$  = Trabajadores de salud

$Z_{\alpha}$  = Nivel de seguridad.

$p$  = Proporción esperada.

$q$  = Proporción no esperada.

$d$  = Precisión.

Sustituyendo:

$$n = \frac{(542)(1,96)^2 (0.5)(0.5)}{(0,05)^2 (542-1) + (1,96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$n = 225$

## **Anexo 6. Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** “Gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú”

Investigador: Reyna Gonzales, Sixto Enrrique

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Medicina, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital II-1, Moyobamba-Perú”.

### **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.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el Hospital II-1, Moyobamba-Perú. 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:** 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:** 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 gestión del establecimiento de salud.

**Confidencialidad:** Los datos recolectados serán anónimos y no hay 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.

REYNA GONZALES, SIXTO; email: [sixtoreyna@gmail.com](mailto:sixtoreyna@gmail.com) y Docente asesora Dra. Solis Castro Edith; email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: .....

Firma: .....

DNI: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo N°7

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN HOSPITAL II-1, MOYOBAMBA-PERÚ

Evaluación en el software SPSS v 29

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

**Coefficiente de confiabilidad alfa de Cronbach:**

Donde:

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

k: Número de ítems.

$V_i$ : Varianza de cada ítem.

$V_t$ : Varianza total.

Obteniéndose los siguientes resultados:

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Cuestionario de gestión del recurso humano	0,80	6
Cuestionario de desempeño laboral	0,86	10

Los valores observados nos indican la alta confiabilidad de los instrumentos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SOLIS CASTRO MARIA EDITH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de MEDICINA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del recurso humano y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital II-1, Moyobamba-Perú", cuyo autor es REYNA GONZALES SIXTO ENRRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SOLIS CASTRO MARIA EDITH <b>DNI:</b> 17615331 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5514-849X	Firmado electrónicamente por: MSOLISCA1 el 06- 12-2023 17:27:09

Código documento Trilce: TRI - 0686339