



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal
de Enfermería en un hospital del Cercado de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cierto Trejo, Mayra Liliana (orcid.org/0009-0002-7767-7207)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Dr. Mescua Figueroa, Augusto César (orcid.org/0000-0002-6812-2499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi amado hijo Piero Alexander Guillermo
Certo, hijito eres el ancla a la vida, gracias
siempre estas iluminándome y llenándome de
amor cuando más te necesito todos mis
logros son para ti pedacito de mi vida eres mi
motivo y pilar fundamental en mi avance
profesional. También quiero dar las gracias a
mi novio Luis Hurtado, pues su ayuda ha sido
fundamental, ha estado conmigo en los
momentos más difíciles, no ha sido fácil, pero
estuviste motivándome para seguir y lograr mi
meta, gracias amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por hacer que todo sea posible, pues los tiempos de Dios son perfectos, agradezco a mi asesora por ser parte de mi formación profesional gracias por su motivación Dra. Huauya Leuyacc, María Elena.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023", cuyo autor es CIERTO TREJO MAYRA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 04- 01-2024 17:42:27

Código documento Trilce: TRI - 0716189





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CIERTO TREJO MAYRA LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 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
MAYRA LILIANA CIERTO TREJO DNI: 42203413 ORCID: 0009-0009-9711-6731	Firmado electrónicamente por: MCIERTOT el 02-01- 2024 15:02:24

Código documento Trilce: TRI - 0716210

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	18
3.3.4. Unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento de recolección de datos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
	vi

IV. RESULTADOS	22
4.1 Análisis descriptivo	22
4.2. Análisis inferencial	26
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Gestión de los recursos humanos del personal de enfermería en un hospital, 2023	22
Tabla 2. Dimensiones de la gestión de los recursos humanos del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	23
Tabla 3. Desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	24
Tabla 4. Dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	25
Tabla 5. Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	26
Tabla 6. Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	27
Tabla 7. Relación entre la relación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023	28

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional, no experimental, transversal, la muestra estuvo conformada por 83 enfermeras. La técnica de recolección de información fue la encuesta, como instrumentos se emplearon 2 cuestionarios, el primero denominado estrategias de aprendizajes y el otro fue el de competencias digitales. Los resultados demostraron que el 42,2% tuvo un nivel eficiente de gestión de recursos humanos, el 34,9% deficiente y el 22,9% poco eficiente. En cuanto al nivel del desempeño laboral, se pudo constatar que el 59% tiene un nivel malo, el 20,5% regular y el 20,5% bueno. Se concluye que existe una relación directamente proporcional, significativa y fuerte entre las variables gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de lima,2023 ($R_s=0,990$; $p=0,000$).

Palabras clave: Condiciones laborales, desempeño laboral, gestión de recursos humanos, relación laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between human resources management and the work performance of Nursing staff in a hospital, 2023. The methodology had a quantitative, applied, correlational, non-experimental cross-sectional approach; the sample was made up of 83 nurses. The information collection technique was the survey, two questionnaires were used as instruments, the first called learning strategies and the other was digital skills. The results showed that 42.2% had an efficient level of human resource management, 34.9% deficient and 22.9% inefficient. Regarding the level of work performance, it was found that 59% have a bad level, 20.5% have a regular level and 20.5% have a good level. It is concluded that there is a directly proportional, significant and strong relationship between the human resources management variables and the work performance of the nursing staff of a hospital in Lima, 2023 ($R_s=0.990$; $p=0.000$).

Keywords: Employment relationship, human resources management, job performance, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos (RH) son esenciales en toda organización, siendo la piedra angular de toda institución como en las diversas formas posibles de organización. La integración de diversos niveles y categorías de servicios del sector de la salud por lo que desde la gestión en salud se puede promover, prevenir y recuperar la salud (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020). Por su parte, los RH mejoran el desempeño laboral (DL) de la enfermería, sin embargo, existen mayores deficiencias actuales es la disponibilidad de los enfermeros. asimismo, la Organización Mundial de la Salud sostiene que para el 2030 habrá un déficit de 18 millones de profesionales en salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

Por otro lado, un informe publicado por Nursing Now y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) indica que en todo el mundo hay alrededor de 28 millones de enfermeras. Las líneas de enfermería entre los años 2013 al 2018 sufrieron un incremento de 4,7 millones. Esta misma cifra expresa un déficit cerca de 6 millones de enfermeros a nivel mundial, principalmente en regiones como África, Asia, el Mediterráneo Oriental y algunas regiones de América Latina. Por lo tanto, resulta asombroso que casi el 80 % de las enfermeras del mundo residan en naciones que tienen el 50% de la población mundial.

Además, una de cada seis enfermeras en todo el mundo se jubilará en la próxima década, lo que pone en peligro al personal de enfermería (OMS, 2020). A escala global queda claro que actualmente existe un déficit de enfermeros, por lo que esta situación es preocupante, ya que, al haber menos enfermeros es posible que aumente el trabajo del enfermero, así como impacto sobre su desempeño laboral.

Además, según la OMS, el Perú, tiene una alta demanda de pacientes para ser atendidos en los hospitales de nivel III -1 con especialidades básicas, lo que indica un déficit de recursos humanos. Sin embargo, también está presente el alto índice de mala gestión del departamento de enfermería y recursos humanos (OMS, 2020).

Así mismo, el Ministerio de Salud (MINSA, 2019). considera que el escenario sanitario presenta importantes problemas estructurales, así como problemas de inequidad, ya que hay áreas urbanas con mejores niveles socioeconómicos donde se concentra una gran cantidad de recursos humanos establecidos, como profesionales, insumos y materiales. Es decir, hay una carencia del personal de enfermería en el Perú, debido a que en los establecimientos de salud hay pocas enfermeras, así mismo esta situación se agrava más en las zonas rurales.

Otros estudios realizados en el Perú: Lira (2022) halló un 75% de profesionales de enfermería que están motivados y con un regular clima laboral. Además, otros problemas de gestión se deben en un 55% por la falta de recursos humanos, el 37% por problemas de infraestructura y el 28% al déficit presupuestario de los centros de salud.(Gil et al., 2020). Por su parte Tarqui y Quintana (2019) encontró que el 25% de los enfermeros tienen un desempeño insuficiente, el 63% tiene una percepción de sobre carga laboral, el 70% no recibe capacitaciones y un 37% tiene presión del área de enfermería.

A nivel nacional en el Perú, según las cifras del Minsa, la OMS y los estudios diversos realizados afirman que hay un déficit de enfermeras, que en cierta medida la mala gestión de los recursos humanos implicaría en el desempeño que expresa el enfermero generando condiciones desfavorables para las pacientes traducidas en la reducción de la calidad del cuidado.

De acuerdo al hospital de Lima donde se realizó la investigación se pudo conocer por las entrevistas realizadas a algunos profesionales de enfermería, que se encuentran recargados de trabajo, irritables, cansados, con problemas de puntualidad, desmotivados, no percibe un clima de optimismo y familiaridad, horarios seguidos con poco descanso, pocas capacitaciones, falta de implementaciones de planes de mejora, etc.

A partir de esta problemática se llegó a plantear la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, cercado de lima 2023? Los problemas específicos propuestos fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación entre la gestión de los

recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño del personal de Enfermería en un hospital, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humano en la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023?

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023. En tanto que los objetivos específicos propuestos para esta investigación fueron los siguientes: Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño del personal de Enfermería en un hospital,2023. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023.

Por su justificación teórica, se revisaron las ideas actuales sobre la gestión de los RH y DL de los profesionales de enfermería surge con el objetivo de tener a un acercamiento como el conocimiento de su estado actual. Por lo tanto, la literatura recopilada ayuda a los líderes a comprender la importancia de una gestión efectiva de los RH traducida en el éxito de una organización, esto partiendo por horarios de trabajo flexibles, promoviendo la buena salud física y mental, una mayor preparación formativa del profesional, motivación a través de actividades recreativas, de integración, deportivas, y la promoción tanto de la visión como de la misión de la institución.

Su contribución práctica ayuda a comprender la relación entre la GRH y DL de las enfermeras. Para que se pueda mejorar el mantenimiento, el progreso y la vigilancia de los RH en el modo más óptimo y eficiente, aunque esto implique mejorar el DL de cada miembro de la organización. Es sabido que un mejor DL ayuda a resolver tareas en un plazo corto, formulación de diversas alternativas con soluciones más efectivas, mejoramiento de la calidad del cuidado al usuario y una mejor respuesta a las demandas del mismo, entre otras cosas. Por ello, su importancia implica en valorar la gestión de calidad en la salud partiendo de un buen diagnóstico con información verídica y fiable que a su vez permita implementar varias acciones de mejora que inciden en el bienestar de los pacientes.

Así mismo, orienta al mejoramiento de los diversos procesos y procedimientos tanto asistenciales como administrativos para contribuir a una calidad de atención exitosa para los pacientes.

Por su aporte social, los pacientes son los beneficiarios directos, ya que, si las organizaciones de la salud mejoran su capacidad de GRH así como su DL de las enfermeras, es posible que tenga un impacto directo en la calidad del cuidado de los usuarios. De igual modo conllevará a que los pacientes se puedan sentir más a gusto, mientras dure la visita o estancia hospitalaria por los diversos servicios que brinda el centro de salud. Desde su aporte metodológico se empleó 2 instrumentos con alta confiabilidad como validado por juicio de expertos, lo que garantiza que los resultados sean confiables y con bajo margen de error. Finalmente, los usuarios aprecian que las enfermeras(o) están preocupado en todo momento por brindarles un mejor servicio, una atención personalizada y preocupado por su salud.

La hipótesis general del estudio fue: existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023. Mientras que las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023; existe relación entre la gestión de los recursos humanos en la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú, según Véliz (2021) se propuso establecer la relación entre la GRH y DL de enfermería. La metodología consideró el enfoque cuantitativo, de carácter correlacional, corte transeccional, diseño observacional, cuya muestra fue de 304 enfermeros y el instrumento fueron dos cuestionarios. Los resultados demuestran una correlación directamente proporcional entre la GRH y DL ($R_s=0,41$, $p=0,000$); GRH y la calidad de trabajo ($R_s= 0,252$, $p=0,000$); GRH y cumplimiento de metas ($R_s=0,464$, $p=0,000$); GRH con el nivel de producción ($R_s= 0,287$, $p=0,000$). El autor concluye que a mayor GRH mayor es el DL de los enfermeros.

García (2021) estimó la finalidad de comprobar la relación entre la GRH y del DL del enfermero. Se empleó el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, corte transeccional y diseño observacional, que presentó una muestra de 275 enfermeros, mientras que los instrumentos fueron 2 cuestionarios como recolectores de información. Los resultados hallados demuestran que la gestión del talento humano posee un nivel medio en un 35,6%, bajo 32,7% y alto en un 31,6%; mientras que el nivel del DL fue medio. Encontrándose que existe correlación entre las variables ($T_{bk}= 0,167$, $p=0,000$). Por lo tanto, la autora concluye que hay una relación débil entre la GRH y el DL del enfermero.

Campos y Torres (2021) en su estudio plantearon establecer relación entre la GTH y el DL de los profesionales de enfermería. Metodológicamente se aplicó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño observacional, y transversal, como muestra 32 enfermeras; en tanto que los instrumentos fueron 2 cuestionario. Sus resultados hallados demuestran que la GTH es regular en un 53,1% seguido del bueno con 31,3% y malo en un 15,6%. Respecto al nivel de DL de las enfermeras se pudo constatar que el 50% tuvo un nivel medio, seguido del 31,3% alto y el 18,8% bajo. Concluyendo que hay una relación proporcional entre ambas variables ($R_s=0,433$; $p=0,000$).

Ferreyros (2020) con la finalidad estipular la relación entre la GRH y el DL de las enfermeras del Hospital Amazónico. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño observacional, correlacional, de corte transversal, sobre una muestra

integrada por 126 enfermeros y 2 cuestionarios como instrumentos. Entre sus resultados encontraron que hay una relación proporcional entre GRH con el DL de los enfermeros. La autora concluye que hay relación directamente proporcional entre la GRH con el DL del personal de enfermería (correlación de Pearson =0,806; $p=0,000$).

Chavez (2018) propuso llevar a cabo una investigación verificar la conexión entre la GRH y el DL de los profesionales de enfermería. Su enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional, de tipo básica, método hipotético, diseño fue no experimental, con corte transversal, y cuya muestra se conformó con 110 enfermeros, la técnica fue la encuesta y como instrumento se consideraron dos cuestionarios. La autora pudo concluir que existe una alta relación entre la GRH con el DL de las enfermeras ($R_s=0,719$; $p=0,002$). Es decir, mientras mejor sea la GRH mejor será el DL del personal de enfermería.

Internacionalmente respecto a estudios similares se encontró a:

De acuerdo a Lahite-Savón et al. (2020) en Cuba, en su estudio tuvo como objetivo ofrecer un referente teórico sobre el desempeño laboral a través de la atención de Enfermería durante la atención a los pacientes. La metodología aplicada fue una revisión sistemática. Los resultados demostraron que en los diversos estudios teóricos abordados apoyan que el liderazgo de los profesionales de enfermería en la atención de los pacientes con sospecha o ratificación de la patología. Durante el cuidado a estos pacientes, este profesional debe seguir estos pasos esenciales. Los autores concluyen que se explica y justifica la importancia del profesional de enfermería en la coyuntura de la pandemia, y se proporciona una recopilación del quehacer crucial de este personal para ayudar a los usuarios afectados.

Sopiah et al. (2020) se propusieron distinguir la relación entre la GTH con el DL de los profesionales de enfermería de Indonesia. La metodología aplicada indica que el estudio fue correlacional, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y corte trasversal. Se utilizaron 2 instrumentos aplicados a 386 enfermeras y se encontró una correlación significativa, positiva y fuerte entre las variables en estudio

($R_s = 0,678$, $p=0,000$). Los autores concluyeron que hay una fuerte y directa relación entre las variables.

Hernández-Pérez et al. (2020) en su estudio evaluaron el desempeño profesional de los enfermeros en el campo asistencial desde los paradigmas de Patricia Benner. El enfoque aplicado fue cuantitativo, descriptivo, transversal, observacional, donde participó una muestra de 44 enfermeras y se aplicó un cuestionario para recoger datos. Los hallazgos revelan que el desempeño profesional fue adecuado en un 84,1%, moderadamente adecuado 15,9% e inadecuado 0%. Los autores concluyeron que los enfermeros exhiben un nivel elevado de competencia profesional debido a su capacidad para identificar de manera intuitiva las necesidades de los pacientes, desarrollar planes de cuidado y abordar los problemas sanitarios de la población.

Martínez de Martínez (2019) tuvo por objetivo analizar el DL del personal de enfermería. El enfoque realizado fue cualitativo, descriptivo, transversal, diseño no experimental, con tamaño de muestra de 164 enfermeros y la información recolectada fue a través de dos guías y entrevista a cada uno de los enfermeros. Los resultados hallados demuestran que la mayoría del profesional de enfermería maneja mal el estrés, relaciones inadecuadas, desconocimientos sobre las funciones desde el contexto legal, así como un desentendimiento de las cualidades personales y técnicas del personal enfermero. Se concluye que las relaciones interpersonales, un deficiente manejo de las situaciones de estrés y la escasez de recursos causan problemas de enfermería. Los empleados en su mayoría carecen de los conocimientos técnicos y jurídicos necesarios para mejorar su desempeño laboral en su trabajo profesional.

Soares et al. (2019) propusieron valorar la frecuencia de las capacidades de los profesionales de enfermería hospitalarios. Fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, trasversal, no experimental, la muestra fueron 45 enfermeros y el instrumento un cuestionario contienen un total de 27 preguntas. Los hallazgos más relevantes indican que en el desempeño laboral respecto a su formación el 40 % tenía el título, 60% tenía un posgrado. Respecto a su preparación para la actividad

actual, el 42,2% dijeron que no habían recibido capacitación y el 57,8% (n=26) dijeron que habían recibido capacitación. El autor concluyó que la evaluación del desempeño por competencias del personal de enfermería porque ayuda a identificar los vacíos del conocimiento, experiencias y cualidades de las enfermeras, fomentando la creación e implementación de estrategias diversas para su desarrollo.

Las principales teorías que orientaron y brindaron soporte a esta investigación considera los siguientes contratos. Según Davis y Werther (1991) definen los recursos humanos como la ciencia práctica que estudia la naturaleza de las relaciones laborales y el grupo de disposiciones, quehaceres e inconvenientes concernientes con ellas.

Bittel y Ramsey (1997) conciben que la gestión es simultaneo entre la acción y el resultado de la gestión. Además, se entiende también como la ejecución de acciones orientadas a la obtención de algún beneficio de tipo económico o empresarial. Por su parte, Aswathappa (2010) refiere que la GRH aplica los elementos de gestión de individuos que componen una institución.

En tanto que para Rao (2005) mencionaron que la GRH implica unir a los individuos y grupos para lograr objetivos. Esta función comercial es ahora crucial. Los procedimientos operativos, comprenden las diversas normas, reglamentos, horarios, mientras que en el área de trabajo se componen de la seguridad, los equipos, instalaciones, en tanto que las condiciones de trabajo incluyen revisión de acciones, aprobación del líder y el trato equitativo, además, las relaciones laborales engloba la compensación y ascensos, y por último los recursos humanos incluye a la comunicación, el liderazgo, los cuales deben estar íntimamente relacionados al desempeño del personal. Por su parte, Chiavenato (2020) afirma que la GRH involucra las técnicas de planificación, las formas de organización, el progreso, la coordinación y la vigilancia centrados en la promoción del trabajo eficaz del personal , de la misma manera que los hospitales, al igual que en este trabajo, brindan un medio para que los trabajadores alcancen sus metas personales relacionadas con el trabajo.

Los RH incluyen varias áreas: como el reclutamiento del personal; los criterios de selección del personal; entrenamiento y desarrollo del personal; valoración del trabajo humanitario; remuneración; beneficios Sociales; el diseño, descripción y análisis de cargos medidas de higiene y seguridad en el trabajo; relaciones profesionales; progreso institucional; bases de datos y Sistemas de Información; Auditoría de RH (Chiavenato, 2020).

Según Niles (2012) la GRH es crucial en las operaciones de un hospital, ya que estos se pueden utilizar en todas las actividades comerciales, Sin importar el sector. Como se mencionó, la función de la gestión de recursos humanos (grh) en administración de atención médica abarca tanto los aspectos de índole legal como éticos ligados al tratamiento y sanitario tanto como la seguridad de cada empleado y paciente, las carreras profesionales de todos los profesionales que ofrecen servicios de atención médica. los gremios de los trabajadores en la salud y el análisis de puestos laborales. Respecto a la planificación estratégica, estos incluyen los presupuestos y las previsiones, los cuales parten desde la GRH para tener éxito.

Sin embargo, analizando algunas tendencias y particularidades de la GRH. Se aprecia que el crecimiento de la cantidad de pacientes como empleados, el impacto generado por la tecnología, la globalización en los cuidados de la salud, la contabilidad aplicada a los cuidados de la salud y la colaboración educativa en el trabajo en equipo representan transformaciones que impactan tanto en la gestión de la salud como en la atención al paciente (Niles, 2012).

La programación de los RH se puede explicar tanto como otros métodos de planificación de la empresa, si se considera por lapsos de tiempo puede darse: corto, mediano y largo. Según los planes a corto y mediano plazo, estos deben estar íntimamente vinculados, mientras que el plan a largo plazo debe evolucionar a partir del plan a mediano plazo (Chiavenato, 2020).

Brito et al. (2002) destaca la importancia de la planificación de los RH en la atención médica. Menciona que las políticas de RH de las organizaciones en salud

deben vincularse con los objetivos, la visión y las políticas de desarrollo. Cabe precisar, que solo se puede lograr una buena gestión si la política de la organización se apoya de los RH.

Según el Minsa (2003), es importante anticipar la organización futura de la empresa, partiendo desde la consideración de todos los factores más importantes del entorno, con la finalidad de tomar decisiones sobre el personal en función de su evolución en el tiempo. Así también, Robbins y Coulter (2017) sostienen que los factores relacionados con la gestión de recursos humanos tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos de una organización. Dado que, en el proceso de gestión, se integran a todos los miembros participantes de una organización, partiendo de la alta dirección con responsabilidades directivas hasta los negociadores de los contratos y los representantes de los trabajadores, es fundamental considerar los objetivos al definir las políticas de RH.

Además, cuando se quiere mejorar la GRH, es importante que las autoridades competentes consideren la mejora del trabajo significativo y la provisión de mayor apoyo y asistencia al personal, dado que estos elementos podrían generar un efecto positivo en el rendimiento de las enfermeras, así como contribuir a elevar la calidad de la atención de enfermería (Tong, 2018).

De manera reciente, la GRH en el personal de salud, en particular del área de enfermería, ha generado gran interés tras producirse la pandemia de Covid-19, ya que se encuentra estrechamente ligada a otras variables laborales como la calidad de atención y la satisfacción laboral, pero, pocos estudios se han centrado en aspectos propios de la GRH como la gestión de las compensaciones o la gestión de las relaciones entre los empleados (Qin et al., 2023). Un estudio de caso realizado en China demostró que la GRH representa un papel crucial dentro de la gestión para garantizar no sólo el orden, sino también la eficiencia de un establecimiento de salud, situación que es más relevante cuando se trata de hospitales de alta complejidad que cuentan con un alto número de trabajadores, y con una alta demanda de pacientes (Luo et al., 2023).

Se incluyen las dimensiones de la GRH los cuales contemplan: las condiciones laborales, el concepto de "condiciones laborales" se refiere a aquella circunstancia específica en la que se encuentra el personal dentro de la organización, abarcando aspectos tanto del entorno laboral, como la ventilación y la limpieza, así como de la compensación económica. Estos aspectos pueden influir de manera tanto adversa como beneficiosa en la salud de los trabajadores, abarcando no solo los relacionados directamente con el lugar de trabajo, sino también otros factores externos. Respecto a la segunda dimensión: relaciones laborales, se refiere a una conexión, correspondencia o relación entre dos personas. Dentro del ámbito laboral, esto se refiere a como el personal de enfermería se comunica con el cuerpo médico.

Para proyectarse socialmente hacia las comunidades, los profesionales de enfermería deben abordar las necesidades desde dentro del contexto laboral, considerando la importancia de convivir de manera efectiva entre profesionales, volviendo más fuertes las relaciones establecidas entre ellos (Escobar et al., 2018). Con el fin de poder transmitir el bienestar mental y psicológico a las personas que están a su cuidado, es esencial que las enfermeras cuenten con una buena salud mental y psicológica tanto dentro como fuera de las instituciones.

Establecer relaciones interpersonales entre enfermeros representa un desafío considerable, dado que la enfermería constituye un entorno complejo donde lamentablemente se manifiestan intereses individualistas, una competencia elevada y desconfianza entre colegas. Esto da lugar a una dinámica laboral exigente. Sin embargo, es crucial porque esto podría resultar en una disminución del interés colectivo y social, lo que podría resultar en grupos de profesionales de enfermería que pierdan interés en la sociedad en general (Yañez R et al., 2010).

El personal de enfermería debe colaborar entre sí para abordar y superar obstáculos o problemas que puedan obstaculizar el desempeño profesional. Esto implica tratar a los compañeros de trabajo de manera respetuosa y comprensiva, fomentando un entorno laboral donde los aspectos cognitivos que integran las

habilidades y comportamiento en las relaciones interpersonales sean componente integral del cuidado que brindan los propios enfermeros (Espinoza, 2017).

Según la variable 2, las principales teorías del desempeño sostienen, en líneas generales, que el desempeño alude básicamente al cumplimiento de toda responsabilidad propia de una profesión, puesto o cargo. Este cumplimiento está caracterizado por el respaldo, la eficiencia, la accesibilidad y la colaboración del personal médico. Desde esa perspectiva la OMS sostiene que el desempeño de personal sanitario fortalece a las comunidades y a los sistemas de salud, permitiéndoles tener capacidad para reaccionar ante desastres naturales como a desastres causados antropológicamente, de igual modo ante riesgos ambientales, tecnológicos y biológicos. Se sabe que el 70 % de los trabajadores sociales y sanitarios son mujeres, por lo que invertir en personal sanitario ofrece una oportunidad para el buen trabajo, con una mayor consideración y énfasis tanto en mujeres como en jóvenes (OMS, 2023).

La valoración sistemática del rendimiento y del potencial de desarrollo de un individuo es lo que compone el desempeño del personal. La acción de evaluar su valía, excelencia y habilidades es un procedimiento. La evaluación de los empleados en una organización abarca varios métodos, como la evaluación del desempeño, la evaluación de méritos, la revisión de empleados, los informes de progreso y la evaluación de impacto (Chiavenato, 2020). Sin embargo, un aspecto relevante que suma en el desempeño del personal de enfermería, son las habilidades blandas, ya que, al estar en un trato directo con el paciente, es importante que este pueda tener buenas relaciones con el paciente, colegas y médicos con lo que frecuenta en su entorno.

El desempeño laboral se refiere a la conducta o comportamiento exhibido por un empleado al llevar a cabo de manera competente las responsabilidades inherentes a su posición de trabajo. A lo largo de un extenso período, se ha argumentado que el rendimiento del profesional de la salud es en parte atribuible principalmente a la falta de conocimientos teóricos y prácticos. No obstante, actualmente se puede concluir con mayor seguridad que el desempeño de estos

profesionales está influenciado por diversos factores, como las características particulares del grupo humano al que brindan atención, el personal sanitario, el sistema en el que operan y el entorno en el que se desenvuelven (Chen et al., 2000).

Según una interpretación alternativa, el rendimiento laboral hace referencia al grado de eficacia y ejecución que un empleado exhibe al realizar las responsabilidades y tareas esenciales exigidas por su posición en un contexto particular, lo que le permite evidenciar su competencia. Dentro del entorno laboral, una persona demuestra las competencias laborales que ha adquirido, las cuales se integran en un conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones, rasgos personales y valores. Estos elementos contribuyen a alcanzar los resultados deseados, alineándose con los requisitos técnicos, productivos y de servicio de la organización (Morales, 2009).

De acuerdo a Díaz et al.,(2018), el desempeño del personal de enfermería se podría verse influenciado por los siguientes factores: mayor demanda que oferta de enfermeros, infraestructura precaria, carencia de instrumentos para la ejecución de diversos procesos, administración deficiente, sueldo bajo, factor social, factores personales (problema entre colegas o médicos por la falta de afinidad), entre otros.

De manera similar, con el fin de evidenciar que el rendimiento del trabajador es el mejor como profesional de enfermería en un entorno que se caracteriza por la complejidad de los procedimientos y los impactos de los avances científicos, los cuales se implementan en acciones que resaltan el papel regulador, el papel de agente de cambio, mediante la planificación, ejecución y control de intervenciones. De ahí que el objetivo es mejorar la calidad de vida de individuos, familias y comunidades mediante la integración de acciones que reconocen al individuo como un ser biopsicosocial (Prates & Silva, 2016).

Otros aspectos de relevancia que contribuye al buen desempeño de la enfermera es el empoderamiento, al respecto Ta'an et al. (2020) señalan que las enfermeras que poseen un mayor grado de empoderamiento exhiben niveles

superiores de desempeño en comparación con sus contrapartes con niveles más bajos de empoderamiento.

Es esencial que las enfermeras gestoras proporcionen un ambiente de trabajo que fomente el empoderamiento y, por lo tanto, promueva el buen desempeño laboral entre las enfermeras, logrado mediante la implementación del empoderamiento estructural. La implementación del empoderamiento estructural en el lugar de trabajo es de suma importancia para garantizar la óptima atención al paciente, mejorar el desempeño de las enfermeras y lograr los objetivos organizacionales (Ta'an et al., 2020)

Del mismo modo, para Krijgsheld et al. (2022) encontraron que en más de 90 estudios publicados en más de 70 revistas que el DL en el sector de la salud se puede conceptualizar en cuatro dimensiones: tarea, desempeño contextual y adaptativo y comportamiento laboral contraproducente. Estas dimensiones generalmente están relacionadas con las dimensiones que se discuten en la literatura sobre el desempeño laboral.

Esto significa que futuras investigaciones sobre el desempeño laboral en el sector sanitario pueden utilizar estas dimensiones. Muchos estudios de salud ocupacional se centran en dos dimensiones: la tarea y el desempeño contextual. Sin embargo, el rendimiento adaptativo, que es crucial en entornos en constante cambio, está poco estudiado y debería ser investigado más a fondo en futuras investigaciones. Esto también es aplicable a las condiciones laborales desfavorables.

En consecuencia, se requiere aplicar intervenciones en los distintos niveles de complejidad, desde el micro hasta el macro, que guarden relación con la gobernanza, el liderazgo, así como las distintas características y habilidades particulares del individuo, para así mejorar el rendimiento laboral (Krijgsheld et al., 2022). Del mismo modo, este estudio se orienta desde la perspectiva de Bener, el cual destaca que el proceso de transición desde la graduación de un enfermero hasta su especialización en un área específica, implica una serie de cambios en

conductas y habilidades, lo cual contribuye a mejorar progresivamente su desempeño (Santos et al., 2016).

Finalmente, las dimensiones aspectos que conforman la variable de desempeño laboral fueron: las actividades que realiza y la actitud que muestra ante las actividades ante sus actividades laborales. La primera refiere a la eficiencia que la enfermera aplica en el trabajo, el apoyo mutuo en las actividades de equipo y el grado cooperativismo que existe entre sus colegas y médicos. Por otro lado, la actitud que muestra la enfermera frente a las actividades diarias en su labor, se refiere a la responsabilidad que le pone a su labor, la habilidad para tomar decisiones y la confianza con la que se manifiesta en su rutina diaria forman parte de su conocimiento práctico adquirido a través de la experiencia laboral (Huarachi, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, ya que su objetivo fue abordar una temática específica, centrándose en la búsqueda y consolidación de conocimientos con el propósito de aplicarlos. Este enfoque contribuirá al enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (Arias, 2016). De igual manera, adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se llevará a cabo la medición de la variable y se empleará la estadística para analizar e interpretar los resultados obtenidos. La investigación fue de tipo transversal, ya que la recopilación de información se realizará en un único momento durante el estudio (Hernández et al., 2020).

Este estudio utilizó un diseño no experimental, específicamente un enfoque transversal correlacional. Esto en primer lugar, como consecuencia de la ausencia de manipulación de variables, los datos se recopilaron en un solo momento de la investigación y, en segundo lugar, se buscó medir la magnitud y dirección de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y el Desempeño Laboral (DL) del personal de enfermería (Hernández et al., 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión de los recursos humanos

Definición conceptual

Es la capacidad para mantener a la empresa en equilibrio de producción continua con eficiencia y eficacia mediante el uso adecuado de los recursos para mantener una cultura de trabajo ideal y desarrollar capacidades y habilidades de los trabajadores (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

La GRH fue medido por medio de un cuestionario compuesto por 28 ítems a través de sus componentes selección de personal, capacitación del personal

y mantenimiento del personal cuya finalidad de evaluación logrará determinar si es eficiente, poco eficiente o deficiente.

Indicadores

En cuanto a los indicadores estuvieron compuestos por las siguientes dimensiones: condición laboral incluye el trabajo en sí, la aceptación del jefe, la supervisión actividades realizadas, el trato justo; mientras que en la dimensión relación laboral engloba la capacitación, el ascenso y progreso de cada trabajador, recompensas al buen desempeño, bonos y premios, entrenamiento laboral adecuado, capacitación y retroalimentación del trabajo). La escala de medición fue ordinal, puesto que la GRH en enfermería se evaluó como variable bajo tres categorías, eficiente, poco eficiente y deficiente.

Desempeño laboral

Definición conceptual

El DL se refiere al nivel de rendimiento y actuación que un empleado muestra al llevar a cabo las responsabilidades , capacidad de aprendizaje trabajo en equipo, iniciativa de tareas fundamentales de su puesto en un entorno laboral específico, eso que le permite demostrar su competencia y efectividad (Morales, 2009).

Definición Operacional

El DL fue medido por medio de un cuestionario compuesto de 14 ítems, el cual consideraron las actividades rutinarias que realiza y la actitud de cómo les hace frente a sus actividades laborales.

Indicadores

El desempeño laboral se compone de los siguientes indicadores como el apoyo, el trabajo cooperativo, acceso, eficiencia, toma de decisiones, responsabilidad y rutina.

Escala de medición

La variable DL fue de naturaleza ordinal, el cual contempla tres categorías; bueno, regular y deficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En cuanto a la población estuvo conformada por 106 enfermeros de un hospital de Lima, 2023.

Criterio de inclusión

- Enfermeros que aceptaron libremente en participar del estudio.
- Enfermeros que se encontraron contratado por el hospital por un periodo de 6 meses.

Criterios de exclusión

- Personal técnico de enfermería.
- Enfermeros con contrato por 3 meses.

3.3.2. Muestra

La muestra de la población finita calculada, fue de 83 enfermeros de un Hospital de Lima (ver anexo 4)

3.3.3. Muestreo

El muestreo aplicado fue no probabilístico, de tipo por conveniencia debido a que la investigadora por cuestiones de tiempo, fondos económicos, disponibilidad horaria del personal de enfermería que es rotativo, las diversas áreas del hospital donde laboran, tuvieron dificultad para la aplicación de los instrumentos. En ese sentido, de acuerdo a Pineda y De Alvarado (2008) menciona que el tipo de muestreo por conveniencia consiste en elegir casos disponibles o convenientes para el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Un personal de enfermería que labora en el Hospital de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario de Huarachi (2018) denominado cuestionario “Escala GRH y DL” el cual comprende 33 preguntas sobre gestión de recursos humanos y 14 preguntas relacionadas con el desempeño laboral. La escala que aplica es de tipo Likert (Verdadero=2, Algo verdadero=1, y Falso=0).

El instrumento demostró tener validez de contenido tras someterse a un juicios de expertos, donde los 10 jueces evaluaron la escala obteniéndose un Coeficiente de validación del instrumento (CVI) =84,1%, lo que quiere decir según Lawshe (1975), que el instrumento tiene una elevada validez de contenido.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento tuvo valores aceptables para la aplicación del instrumento obteniéndose con la técnica de alfa de Cronbach ($\alpha = 0,822$ y $\alpha = 0,823$) para el desempeño laboral y la gestión de recursos humanos, respectivamente (Huarachi, 2018).

Por tanto, según Carrasco (2019) el instrumento presentó una alta confiabilidad, lo cual garantizó su aplicabilidad para la obtención de resultados con poco margen de error y que los resultados aplicados a cada sujeto son similares.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de la información, fue posible gracias a la eficiente gestión realizada por la investigadora quien emitió una solicitud de aplicación de instrumentos y supervisión para garantizar calidad y validez de todo el proceso del estudio. Una vez que se obtuvo el permiso se solicitó una entrevista con el director del hospital a quien se explicó los detalles sobre el proceso de recolección de datos de la investigación así mismo se cumplió todo el protocolo de aplicación del instrumento, así como los beneficios que aportara en bien de

la institución la realización del estudio. Finalmente, se aplicó el instrumento por un espacio de tiempo de 20 minutos por cada personal de enfermería de forma presencial.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada de los cuestionarios fue transferida a una hoja en Excel 2019, empleando los valores de la escala Likert de ambos cuestionarios. Luego, se realizó una limpieza para evitar los datos atípicos generados por el error de tipeo. Seguidamente se realizó la suma de los ítems para la variable como sus respectivas dimensiones. Por último, toda esta data generada fue traspasado al programa SPSS versión 26.

Con el programa SPSS se realizó la transformación de datos, la obtención de las categorías de la primera variable en eficiente, poco eficiente y deficiente a partir de los puntajes conseguidos al sumar todos los ítems de cada dimensión y variable, mientras que, para la otra variable como sus dimensiones, las categorías a aplicarse fueron bueno, regular y malo. Finalmente se aplicó el test de normalidad verificándose la ausencia de una distribución normal (ver anexo 6). Por tanto, se eligió una prueba estadística de carácter no paramétrico Rho de Spearman para así medir la correlación que hay entre las variables y las dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos de la investigación que se emplearon en este estudio se encontraron dentro del Tratado de Helsinki, los cuales consideraron la justicia, la autonomía, la no maleficencia y la beneficencia para el desarrollo de esta investigación. Respecto a la Justicia, cada personal de enfermería que participó en esta investigación recibió un trato justo y amable, velando en todo momento por su moral e integridad (Páez, 2021).

La autonomía, quiere decir que los participantes tomaron la decisión libremente de participar o no en esta investigación de manera consciente, lo que significa que dieron su consentimiento informado a quienes aceptaron participar. Además, toda la información recopilada solo se empleó para el

avance de la investigación, por lo que las encuestas también se realizaron de forma anónima para salvaguardar al participante(Páez, 2021).

Durante el transcurso de este estudio, se defendieron la integridad y los valores morales de las enfermeras que ayudaron y participaron en la recolección de datos. A través de esta investigación se quiere enfatizar el valor de la problemática situación de esta asociación con el fin de poder reflexionar para la toma de decisiones a las autoridades competentes para la transformación de esta realidad (Páez, 2021).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Gestión de los recursos humanos del personal de enfermería en un hospital, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Deficiente	29	34,9	29	34,9
Poco eficiente	19	22,9	48	57,8
Eficiente	35	42,2	83	100
Total	83	100,0	83	

Nota: presentación de la variable recursos humanos

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 1, de los 83 enfermeros encuestados el 42,2%(35) de percibe un nivel eficiente de gestión de los recursos humanos, seguido de un 34,9% (29) con nivel deficiente y el 22,9%(19) con nivel poco eficiente. Además, el 57,8%(48) no muestran eficiencia en la gestión de recursos humanos, mientras que el 42,2% (35) son eficientes

Tabla 2

Dimensiones de la gestión de los recursos humanos del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Condiciones laborales	Deficiente	30	36,1	30	36,1
	Poco eficiente	18	21,7	48	57,8
	Eficiente	35	42,2	100	100
Relación laboral	Deficiente	29	34,9	29	34,9
	Poco eficiente	19	22,9	48	57,8
	Eficiente	35	42,2	100	100
Total		83	100,0		

Nota: presentación de la gestión de los recursos humanos según sus dimensiones.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 2, en la dimensión condiciones laborales el 36,1% es deficiente, el 21,7% es poco eficiente y el 42,2% es eficiente. Así mismo, según el valor acumulado, el 57,8% no son eficientes en la dimensión condición laborales, mientras que el 42,2% son eficientes.

Por otro lado, se observa que la gestión de recursos humanos según la dimensión relación laboral el 34,9% es deficiente, el 22,9% es poco eficiente y el 42,2% es eficiente. Así mismo, según el valor acumulado, el 57,8% no son eficientes en la dimensión relación laboral, mientras que el 42,2% son eficientes

Tabla 3

Desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa
Malo	49	59,0	49	59
Regular	17	20,5	66	79,5
Bueno	17	20,5	83	100
Total	83	100,0		

Nota: presentación del desempeño laboral.

Interpretación:

En la tabla 3, se puede destacar que, de los 83 enfermeros, el 59,0% de enfermeras presenta un nivel malo de desempeño laboral, seguido de un 20,5% con nivel regular y un 20,5% con nivel bueno. Sin embargo, el 79,5% del personal de enfermería no muestra un buen desempeño laboral.

Tabla 4

Dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Actividades que realiza en su trabajo	Malo	50	60,2	50	60,2
	Regular	23	27,7	73	87,9
	Bueno	10	12,0	83	100
Actitud ante las actividades laborales	Malo	46	55,4	46	55,4
	Regular	29	34,9	75	90,4
	Bueno	8	9,6	100	100
Total		83	100,0		

Nota: presentación del desempeño laboral según sus dimensiones.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 4, según la dimensión actividades que realiza en su trabajo del desempeño laboral, el 60,2% es malo, el 27,7% es regular y el 10% es bueno. Es decir, la mayoría del personal de enfermería muestra un nivel malo en la dimensión actividades que realiza en su trabajo. Así mismo, según el porcentaje acumulado, el 87,9% tiene un nivel malo regular en las actividades que realiza en su trabajo.

Así mismo, según la dimensión actitud ante las actividades laborales del desempeño laboral, el 55,4% muestra un nivel malo, el 34,9% regular y el 9,6% es bueno. En resumen, la mayoría del personal de enfermería en la dimensión actitud ante las actividades laborales muestra un nivel malo. Además, según el porcentaje acumulado, el 90,4% muestra un nivel malo-regular en la dimensión actitud ante las actividades laborales de la variable desempeño laboral

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: 5%; Si $p < 0,05$, la hipótesis alterna es aceptada rechazándose la hipótesis nula, en el caso de que $p > 0,05$ la hipótesis alterna es rechazada aceptándose la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

		Desempeño laboral
Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	0,990
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	83

Nota: presentación de la prueba de hipótesis general

Interpretación:

En la tabla 5 se puede observar que existe una relación significativa entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, ya que el valor hallado de la significancia fue ($p_{\text{valor}}=0,000$), por lo que se puede afirmar que existe una relación entre las variables. Respecto a la relación entre las variables por el estadístico Rho de Spearman (Rho) se encontró un valor $Rho=0,99$, es decir, existe fuerte relación y directamente proporcional entre las variables. A una mejor gestión de los recursos humanos, mejor será el desempeño laboral del personal de enfermería.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión condiciones laborales y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión condiciones laborales y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: 5%; Si $p < 0,05$, la hipótesis alterna es aceptada rechazándose la hipótesis nula, en el caso de que $p > 0,05$ la hipótesis alterna es rechazada aceptándose la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

		Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,987**
Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	0,000
	N	83

Nota: presentación de la primera hipótesis específica

Interpretación:

En la tabla 6 se puede observar el p-valor encontrado evidencia que esta correlación es significativa ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión condiciones laborales y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023. De acuerdo a la relación hallada, se corroboró que existe una relación directa y muy fuerte entre los puntajes de la dimensión condiciones laborales y los puntajes del desempeño laboral ($Rho = 0,987$). A mejores condiciones laborales, mejor será el desempeño laboral del personal de enfermería.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre la gestión de los recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión de los recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital, 2023.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: 5%; Si $p < 0,05$, la hipótesis alterna es aceptada rechazándose la hipótesis nula, en el caso de que $p > 0,05$ la hipótesis alterna es rechazada aceptándose la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre la relación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	0,989**
Relación laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	83

Nota: presentación de la segunda hipótesis específica

Interpretación:

En la tabla 7, se pudo determinar que el p-valor encontrado evidencia una correlación es significativa ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación entre la gestión de recursos humanos en la dimensión relación laboral y el desempeño del personal de enfermería en un hospital, 2023. Según la relación hallada se puede afirmar que existe una relación directa y muy fuerte entre los puntajes de la dimensión relación laboral y los puntajes del desempeño laboral ($Rho=0,989$).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos de las variables, se supo que, de los 83 enfermeros encuestados de un hospital de Lima, respecto a la GRH el 42,2% percibe un nivel eficiente de la gestión de recursos humanos, mientras que el 34,9% deficiente y el 22,9% como poco eficiente. Respecto a sus dimensiones se obtuvo un predominó del nivel eficiente en las dimensiones condición laboral y relación laboral.

Estos resultados difieren con los estudios hallados por García (2021) donde encontró la predominancia se observa en el nivel medio, que representa el 35,6% de la gestión del talento humano mientras con el estudio de Campos y Torres (2021) es similar ya que encontraron la preeminencia se encuentra en el nivel bueno, con un 53,1% en la gestión del talento humano. Aunque la gestión del talento humano tiene un enfoque más estratégico a largo plazo, la gestión de recursos humanos es táctica, de corto plazo y muy cotidiana. Esto explica la diferencia dada por los plazos establecidos.

Por los resultados obtenidos se puede decir que desde la perspectiva de Chiavenato (2020) la gestión de los recursos humanos se están considerando técnicas de planificación, formas de organización, una buena coordinación y un control que enfatiza en la promoción de un buen desempeño del personal de enfermería. Además, de acuerdo a Niles (2013) se toma en cuenta las metas personales que el personal de enfermería de manera individualizada estima como parte de su crecimiento profesional, sin embargo, se atienden los aspectos éticos, legales, las trayectorias profesionales, atención calidad al paciente, los sindicatos de trabajadores, la contabilidad de los cuidados y análisis de los puestos.

Así mismo, de acuerdo a Bittel y Ramsey (1997) se resalta la importancia de la relación entre gestión de recursos humanos esta relación contribuye a garantizar que todos los recursos disponibles en una empresa se utilicen de manera óptima con el objetivo de obtener beneficios económicos. Dentro del ámbito de las instituciones médicas, la gestión de recursos humanos adquiere mayor relevancia cuando se vincula directamente con los objetivos establecidos, la misión

y visión y las diversas políticas de desarrollo; además, se toma en cuenta la anticipación considerando todos los aspectos multifactoriales del entorno, el cual repercute en la toma de decisiones Minsa (2003) así como en el logro de los objetivos (Robbins & Coulter, 2017). En síntesis, la gestión de recursos humanos es un proceso multifactorial. Para comprenderla plenamente, es esencial analizar cada factor que influye, de modo que pueda ser una herramienta valiosa para lograr los objetivos establecidos por cada institución en el marco de su política interna.

En cuanto a la variable desempeño laboral el 59% de los enfermeros tuvieron un nivel malo, 20,5% para los niveles regular y bueno cada uno. Según sus dimensiones predominó en nivel bajo con un 60,2% para la dimensión actividades que realiza en el trabajo, así mismo en la dimensión actitudes en las actividades laborales el 55,4% tuvo un nivel malo, seguido del nivel regular y bueno. Estos resultados difieren a los encontrados por García (2021) y Campos y Torres (2021), ya que ellos encontraron un nivel de desempeño laboral de nivel medio con porcentajes del 60% y 50% respectivamente.

Por su parte Hernández-Pérez et al. (2020) encontró el alto desempeño laboral se sitúa en un 84,1%, ya que el personal de enfermería exhibe un nivel de competencia elevado. Además, posee la habilidad para identificar con facilidad las necesidades de los pacientes, elaborar planes de cuidado y abordar eficazmente los problemas de salud de la población. Sin embargo, estos mismos aspectos están en mejores condiciones en los estudios realizados por García (2021) y Campos y Torres (2021) y Hernández-Pérez et al. (2020) ya que los resultados predominantes alcanzaron niveles medios y adecuados.

Respecto a los resultados hallados en este estudio, de acuerdo al Ministerio de Salud (2003), refiere que es crucial que en cualquier organización se identifiquen los errores con el propósito de reflexionar y comprender las limitaciones que el personal de enfermería pueda tener, ya que esto, de hecho, impacta en el logro de los objetivos institucionales. el desempeño laboral puede verse afectado por diversos aspectos como la escasez de enfermeras, debido a la alta demanda y

calidad de infraestructura disponible, los bajos salarios, administración muy deficiente, aspectos sociales, aspectos personales, entre otros (Díaz et al.,2018).

En consecuencia, resulta imperativo evaluar el desempeño del personal de enfermería con el fin de establecer planes de mejora continuos, proporcionar capacitación y elevar constantemente el rendimiento del personal mediante diversas acciones que orienten hacia una prestación de servicios más eficiente y satisfactoria para el paciente (Queipo y Useche, 2012). Así mismo, es necesario comprender la complejidad de los procedimientos tanto como los avances científicos los cuales ayudan a implementar acciones que regulen el papel de agente transformador del enfermero desde el ejercicio de las planificación, ejecución y control de intervenciones los cuales permitirá mejorar su calidad de vida (Prates & Silva, 2016). En última instancia, para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería, es esencial que se sienta empoderado y actualizado, con el objetivo de disponer de mayores recursos en su quehacer diario como enfermero. Esto contribuirá a reducir sus limitaciones y aumentar su eficacia como profesional (Ta'an et al., 2020).

Según el objetivo general, los resultados obtenidos en este estudio revelaron una relación directamente proporcional y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería ($R_s= 0,99$, $p=0,000$). Estos resultados concuerdan con los hallados por Véliz (2021), ($R_s=0,41$, $p=0,000$); García (2021) ($T_{bk}= 0,167$, $p=0,000$); Campos y Torres (2021) ($R_s=0,433$; $p=0,000$); Ferreyros (2020) (correlación de Pearson = $0,806$; $p=0,000$); Chávez (2018) ($R_s=0,719$; $p=0,002$); Sopiah et al. (2020) ($R_s = 0,678$, $p=0,000$) En todos los estudios realizados por los autores mencionados, se identificó una relación directamente proporcional y significativa entre las variables. En otras palabras, se observa que a medida que mejora la gestión de recursos humanos, también se incrementa el desempeño laboral del personal de enfermería.

En ese sentido, de acuerdo a Tong, (2018) La mejora en la gestión de los recursos humanos debería incentivar a las autoridades a potenciar el trabajo significativo del personal de enfermería, brindando un mayor respaldo y asistencia

al personal. Estos aspectos podrían tener un impacto positivo en el desempeño laboral de las enfermeras, lo cual, a su vez, contribuiría a mejorar la calidad de la atención en enfermería. Además, para Prates y Silva, (2018) como fin se debe evidenciar un mejor rendimiento laboral del profesional de enfermería, implementando acciones que resaltan el papel regulador, el de agente, el de cambio, por medio de la planificación, ejecución y control de intervenciones. Otro aspecto que contribuye a mejorar el desempeño laboral de la enfermera los constituye el empoderamiento, que a su vez tiene un efecto sobre atención optima al paciente y el logro de los objetivos organizacionales (Ta'an et al.,2020).

De acuerdo al primer objetivo específico, se pudo determinar que existe una relación directamente proporcional significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño del personal de enfermería ($R_s=0,987$, $p=0,000$), lo que indica una relación fuerte entre las variables. A medida que mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería, su rendimiento laboral también experimentará mejoras. Estos resultados hallados coinciden con Auccapure (2019) y Ramos (2022) dado que ambos autores identificaron una conexión directamente proporcional entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral.

En este contexto, es importante señalar que las condiciones laborales hacen referencia al estado o situación específica en la que se encuentra el personal de una organización. Esto incluye diversos aspectos del entorno laboral, como la ventilación, la limpieza y la remuneración. De ahí que mientras mejor sean las condiciones laborales, el profesional de enfermería podrá mejorar su desempeño laboral. Desde esa perspectiva Huarachi (2018) añade que el personal comprometido y con buen desempeño laboral se caracteriza por aplicar más eficiencia en su trabajo, el apoyo mutuo en las actividades de equipo y el grado cooperativismo que existe entre sus colegas y médicos logrará una mejor sinergia colectivamente que influirá sobre el desempeño laboral. Al mismo tiempo Orcasita y Ovalle (2019) consideran que en muchos casos, las condiciones laborales que enfrenta el personal de enfermería tienen consecuencias adversas tanto en su salud como en la calidad de la atención que proporcionan. Un entorno laboral

favorable, por otro lado, facilita la adaptación al lugar de trabajo y el desempeño adecuado de las funciones.

Las condiciones laborales del personal de enfermería en Perú son extremadamente precarias, lo que restringe la capacidad del personal de enfermería para mejorar su rendimiento laboral. En ese mismo sentido, es primordial que las condiciones laborales ofrezcan un trato digno, buenas condiciones salariales, implementos de trabajo, equipamiento e infraestructura óptima, espacios de crecimiento profesional, turnos rotativos, horarios con descansos, buen clima laboral entre otros. todos estos factores sin duda tendrán efecto sobre el desempeño laboral tal como lo afirma este estudios y los realizados por Huarachi (2018) y Orcasita y Ovalle (2019).

Respecto al segundo objetivo, se pudo determinar una relación directamente proporcional, significativa, entre la relación laboral y el desempeño laboral con un $R_s = 0,989$ y un $p = 0,000$. Lo que significa que es una fuerte relación entre las variables, explicado de otro modo, mientras mejor sea la relación laboral del personal de enfermería, mejor será el desempeño laboral. Respecto a la relación laboral, alude a la conexión, correspondencia o relación entre dos personas. En el contexto laboral, se alude a la interacción y comunicación entre el personal de enfermería y el cuerpo médico

Además, para establecer una proyección social hacia las comunidades, es esencial que el personal de enfermería comience por abordar sus propias necesidades dentro de su entorno laboral. Reconocer la importancia de las relaciones interpersonales se vuelve fundamental para fomentar una convivencia saludable entre los profesionales y fortalecer sus vínculos interpersonales (Escobar et al., 2018).

En la actualidad, se presenta como un desafío significativo establecer relaciones interpersonales entre enfermeros, ya que se desenvuelven en un contexto complejo en el que lamentablemente prevalecen los intereses individualistas, la alta competitividad y la desconfianza entre compañeros. Este panorama resulta en una dinámica laboral muy exigente. Sin embargo, es relevante

disminuir el interés colectivo y social, lo que podría repercutir en grupos de profesionales de enfermería que pierdan interés en la sociedad en general (Yañez R et al., 2010).

Asimismo para Barría-González et al. (2021) Trabajar en un entorno laboral agradable, con buenas relaciones interpersonales, se ha transformado en una necesidad fundamental para el desarrollo efectivo de las funciones de los empleados. En este contexto, si un empleado percibe sentimientos positivos por parte de sus líderes, experimentará un mayor gusto por su trabajo. Este sentimiento se reflejará en la mejora de las características de su desempeño laboral y en el fortalecimiento de su sentido de pertenencia con la organización.

En conclusión, los resultados obtenidos para cada uno de los objetivos específicos proporcionan una base sólida de evidencias para respaldar la similitud o diferencia con otros estudios. Es importante destacar que ninguno de los autores considero la misma dimensión de la variable gestión de recursos humanos con el desempeño laboral. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo más investigaciones para confirmar la relación entre las condiciones laborales, la relación laboral y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se observó, en el objetivo general, una relación directamente proporcional, significativa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el personal de enfermería en un hospital cercado de Lima en 2023 los resultados del estudio mostraron un valor de 0.99 para el coeficiente y valor de $p=0,000$). Lo cual indica que, una mejora en la gestión de los recursos humanos puede tener un impacto positivo el desempeño laboral de las enfermeras en su entorno de trabajo.
2. Con relación al primer objetivo específico, se identificó una relación directamente proporcional, significativa y fuerte entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital cercado de Lima en 2023 ($R_s=0,987$; $p=0,000$). En resumen, esto indica que a medida que las condiciones laborales del personal de enfermería mejoran, también se observa una mejora sustancial en su desempeño laboral.
3. En relación con el segundo objetivo específico, se estableció una relación directamente proporcional, significativa y fuerte entre la relación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital cercado de Lima en 2023 ($R_s=0,989$; $p=0,000$). En resumen, esto indica que a medida que las relaciones laborales del personal de enfermería con su entorno mejoran, también pueden manifestar una mejora relevante en su nivel de desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Es aconsejable que los directivos de las instituciones sanitarias implementen planes de mejora para la gestión del personal y realicen evaluaciones continuas del desempeño laboral de enfermería. Este enfoque nos permitirá partir de una comprensión realista y mejorar así la calidad de la atención al usuario en todo el aspecto. También se sugiere optimizar el rendimiento del personal de enfermería a través de la implementación de diversos mecanismos preventivos.

Es recomendable que los directivos de los establecimientos sanitarios asignen un mejor presupuesto más amplio para mejorar las condiciones de trabajo para las enfermeras. Esto debería basarse en evaluaciones continuas tanto del desempeño específico del personal de enfermería como del desempeño general del personal. El propósito es recompensar el alto rendimiento mediante estímulos económicos, reconocimiento laboral, apoyo financiero para investigaciones, oportunidades de ascenso, entre otras iniciativas.

Es aconsejable que el director de recursos humanos fomente iniciativas de integración entre el personal de enfermería y el equipo de salud en general. Estas actividades pueden incluir eventos recreativos como campeonatos deportivos, reuniones de confraternidad, celebraciones de cumpleaños y la implementación de pausas activas. Es importante que estas actividades se realicen en un contexto de valores que fomente una convivencia saludable y armoniosa entre la totalidad de miembros de la institución, con un efecto positivo en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación* (6th ed.). Editorial Episteme.
- Aswathappa, K. (2010). *International Business*. Mac Graw Hill.
- Auccapure, S. L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo Working conditions and work performance in the municipality of San Jerónimo. *Rev. Integración*, 02, 2618–1207.
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bittel, L., & Ramsey, J. (1997). *Enciclopedia del Management*. Editorial Oceano.
- Brito, P., Padilla, M., & Rígoli, F. (2002). Planificación de recursos humanos y reformas del sector salud. *Educ Med Super*, 16(4), 1–30. <https://cutt.ly/twUhXWuc>
- Campos, L., & Torres, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de adultos del hospital nacional Dos de Mayo, 2019* [Universidad Nacional del Callao]. <https://cutt.ly/5wHOaP09>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (19th ed.). Editorial San Marcos.
- Chavez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, L., Evans, D., Evans, T., Sadana, R., Stillwell, B., & Travis, P. (2000). *Colaboremos por la salud* (p. 23). Informe sobre la salud mundial.
- Chiavenato, J. (2020). *Administración de recursos humanos*. Mac Graw Hill.

- Davis, K., & Werther, W. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Escobar, M. B., Cenith, D., Rivera, C., Ibeth, M., & Duque, O. (2018). Contexto laboral de la Enfermería en Colombia. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(1), 66–72. http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol19_1_18/rst11118.pdf
- Espinoza, S. (2017). *Relaciones interpersonales del profesional de enfermería de hospital Arzobispo Loayza servicio de cirugía segun la Teoría de Peplau noviembre -2016* [Universidad San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/1363>
- Ferreyros, C. (2020). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44250>
- Gil, W., Agurto, E., & Espinoza, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 34(2), 311–315. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012
- Hernández-Pérez, R., Hernández-Núñez, A., Molina-Borges, M., Hernández-Sánchez, Y., & Señán-Hernández, N. (2020). Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4), 1–10. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n4/1561-2961-enf-36-04-e3524.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7th ed.). Mac Graw Hill.
- Huarachi, L. (2018). *Gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del*

Hospital nacional Hipólito Unanue. Universidad Federico Villarreal.

- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lahite-Savón, Y., Céspedes-Pereña, V., & Maslen-Bonnana, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revinfcientífica*, 99(5), 494–502. <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3086>
- Lawshe, C. (1975). *A quantitative approach to content validity*. *Personnel Psychology*.
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), 206–2016. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Martínez de Martínez, R. (2019). *Desempeño del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro departamento de Usulután, febrero a septiembre del 2019* [Universidad del El Salvador]. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
- Ministerio de Salud. (2003). *Bases para la orientación de la Gestión Descentralizada*. Minsa. <https://cutt.ly/4wUhCCKT>
- Ministerio de Salud del Perú. (2019). Análisis de Situación de Salud del Perú. *Minsa*, 1–116. https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf
- Morales, A. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora Política.
- Niles, N. (2012). *Basic Concepts of Health Care Human Resource Management*. Jones & Bartlett Learning.
- Orcasita, A. P., & Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 83–99. <https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La OMS y sus asociados hacen un*

- llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería.* OMS.
<https://cutt.ly/zwHOsRSh>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Personal sanitario.* OMS.
<https://cutt.ly/ZwHOsLGV>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares.* OPS. <https://cutt.ly/iwUhGL7h>
- Páez, R. (2021). La investigación biomédica en seres humanos desde la ética pública: el valor social de la investigación. *Revista de Medicina y Ética*, 32(4), 947–969. <https://doi.org/10.36105/mye.2021v32n4.02>
- Pineda, E. B., & De Alvarado, E. L. (2008). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Organización Panamericana de la Salud.
- Prates, D. de O., & Silva, A. E. B. de C. (2016). Interruptions of activities experienced by nursing professionals in an intensive care unit. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0997.2802>
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2012). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i3.25196>
- Ramos S, N. (2022). *Condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú Sac, 2022* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/33498>
- Rao, H. (2005). The Social Construction of Reputation: Certification Contests, Legitimation, and the Survival of Organizations in the American Automobile Industry: 1895-1912. *Strategic Management Journal*, 15(2), 29–44. <https://www.jstor.org/stable/2486809>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Administración* (14th ed.). Pearson.
- Santos, R. P. dos, Neves, E. T., & Carnevale, F. (2016). Metodologias qualitativas em pesquisa na saúde: referencial interpretativo de Patricia Benner. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(1), 192–196. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2016690125i>

- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Ta'an, W. F., Alhurani, J., Alhalal, E., Al-Dwaikat, T. N., & Al-Faouri, I. (2020). Nursing Empowerment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(12), 635–641. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000951>
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2). <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>
- Véliz, B. (2021). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021*. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80204/Veloz_TB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yañez R, Arenas M, & Ripoll M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 16(2), 193–202. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de los recursos humanos	Es la capacidad para mantener a la empresa en equilibrio de producción continua con eficiencia y eficacia mediante el uso adecuado de los recursos para mantener una cultura de trabajo ideal y desarrollar las habilidades y capacidades de los trabajadores (Chiavenato, 2020)	La gestión de los recursos humanos fue medido a través de un cuestionario compuesto por 33 ítems a través de sus componentes selección del personal, capacitación del personal y mantenimiento mediante evaluaciones se logró determinar si es eficiente, poco eficiente o deficiente.	Condiciones laborales	Es el trabajo en sí Aceptación del jefe La supervisión de sus actividades. Trato justo	Ordinal
			Relación laboral	Capacitación, de ascenso y progreso. Recompensas por el buen desempeño. Bonos y premios Entrenamiento laboral adecuado. Capacitación y retroalimentación del trabajo.	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta un trabajador al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo que le permite demostrar su idoneidad (Morales, 2009).	El desempeño laboral fue medido a través de 14 ítems considerando las actividades rutinarias que realiza y la actitud de cómo les hace frente a sus actividades laborales.	Actividades que realiza	El apoyo, el trabajo cooperativo Acceso, eficiencia	Ordinal
			Actitud ante las actividades que realiza	Toma de decisiones Responsabilidad y rutina.	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de información

Escala de Desempeño y Gestión de Recursos Humanos

Edad: Sexo: Años que labora en el Dpto:

Nombrado SI..... NO..... Servicio:

V= Verdadero, AV= Algo verdadero, F= Falso

	DESEMPEÑO	V	AV	F
1	En mi trabajo empleo al máximo mis capacidades			
2	Puedo asumir más responsabilidades			
3	Tengo poder de decisión en mi cargo			
4	Tengo tiempo suficiente para finalizar mis tareas			
5	Mis tareas son rutinarias			
6	Necesito apoyo en las funciones que realizo			
7	Identifico claramente los resultados de mi esfuerzo			
8	Aprendo cosas nuevas en mi trabajo			
9	Me es fácil llegar al hospital			
10	Realizar un buen trabajo me da seguridad en mi empleo			
11	Participo en actividades extra laborales con mis colegas			
12	Prefiero trabajar solo (a)			
13	Siento incertidumbre frente al futuro en este servicio			
14	Hago lo mejor posible cada día en este servicio			

GESTIÓN DE RECURSOS

CONDICIONES LABORALES		V	AV	F
15	El servicio se preocupa del bienestar de su personal			
16	No siento discriminación por mi raza, edad o sexo			
17	Mi jefe reconoce cuando tengo un buen desempeño			
18	Mi jefe se preocupa por mi desarrollo			
19	Mi jefe se preocupa en que realicemos un mejor trabajo			
20	Mis ideas son tomadas en cuenta por mi jefe			
21	Mi jefe es justo			
22	Mi jefe tiene un excelente trato			
23	Mi jefe conoce bien su trabajo			
24	Me asignan tareas que no puedo cumplir en mi turno			
25	Se lo que mi jefe espera de mi			
26	Confío en mi jefe al hablarle sobre mis problemas laborales			
27	El equipo gerencial dirige el trabajo en forma consistente			
28	Si no resuelvo un problema con mi jefe, acudo a los directores			
29	Sé cómo mi jefe piensa de mi desempeño en el trabajo			
RELACION LABORAL		V	AV	F
30	Mi remuneración es justa por mis responsabilidades			
31	Estoy contento con los reconocimientos no monetarios			
32	Recibo una remuneración adecuada con respecto al mercado			
33	Colegas con responsabilidad similar a la mía tiene mejor remuneración			

34	Laboralmente este servicio cumple lo que promete			
35	No eh buscado otro trabajo recientemente porque aquí estoy satisfecho			
36	Se me reconoce cuando realizo un buen trabajo			
37	Considero que las políticas de ascenso son justas y claras			
38	Tengo oportunidad de desarrollo por mis capacidades			
39	Siento que en el servicio mis opiniones cuentan			
40	Recibo capacitación cuando lo necesito			
41	He participado al menos en 1 curso de capacitación			
42	Si trabajo de forma efectiva, tengo oportunidades de ascender			
43	He sido entrenado adecuadamente para desempeñar mi trabajo			
44	Recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo			
45	Conozco y entiendo mis beneficios y prestaciones			
46	El servicio se preocupa por retener a su personal			
47	Otros hospitales ofrecen mejores beneficios			

Anexo 3

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Ítems	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería, en un Hospital cercano a Lima, 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Relación laboral</p>	<p>Del 1 al 14</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental de tipo Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p>
	<p>Específicos</p> <p>Identificar las características sociodemográficas del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la relación laboral con el desempeño del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p> <p>Identificar relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p>		<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Actividades que realiza en su trabajo.</p> <p>Actitud ante las actividades laborales</p>	<p>Del 15 al 47</p>	<p>Población -106 enfermeras de un hospital de Lima</p> <p>Muestra</p> <p>N= 106 n=83</p> <p>Muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia</p>

Anexo 4



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 04 de octubre del 2023

N°Carta P. 0119 – 2023-2 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

DR. JORGE MEDINA RUBIO

Director.

INSTITUTO DE CIENCIAS NEUROLOGICAS.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante. **Cierto Trejo, Mayra Liliana**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cierto Trejo, Mayra Liliana**.

identificado(a) con DNI N.°42203413 y código de matrícula N° 7003001315; estudiante del Programa de DE MAESTRIA DESTION EN LOS SERVIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería, en un Hospital de Lima, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Anexo 5

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,175	83	0,000
Gestión de los recursos humanos	,152	83	0,000

De acuerdo con los resultados del test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, las variables consideradas en el estudio no presentan una distribución normal en los puntajes obtenidos ($p < 0,05$). Por ello, para establecer la correlación en las pruebas de hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Anexo 6

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023**

Investigador (a) (es): Cierito Trejo, Mayra Liliana

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la carrera profesional de enfermería programa académico de posgrado maestría gestión en los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus san Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

INSTITUTO DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS

Describir el impacto del problema de la investigación.

Según la OMS y los estudios diversos realizados afirman hay un déficit de enfermeras, por la mala gestión de los recursos humanos implicaría en el desempeño laboral del enfermero generando condiciones desfavorables para los usuarios en la disminución de calidad de la atención.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del departamento de enfermeras de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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 (principio de No maleficencia):

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 (principio de beneficencia):

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 (principio de justicia):

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 Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Cierito Trejo, Mayra Liliana email:lilimyct@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. Huauya Leuyacc, María Elena email: mhuauya@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:

Numero de celular o teléfono:

Firma:

Pará 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.