



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y rendimiento laboral en el
personal del Hospital del Minsa, Lima-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quille Torres, Ana Maria (orcid.org/0000-0003-4326-8130)

ASESOR:

Dr. Garay Peña, Luis Edilberto (orcid.org/0000-0002-2864-5885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre; que con gran sabiduría me ha inculcado a vencer los obstáculos de la vida y que las barreras están solo en nuestra mente. A mi hija que es motor y motivo de mi vida, la cual me ha impulsado a tener mucha fortaleza de superar obstáculos, pero con su amor infinito me ha dado la paz que necesito.

Agradecimiento

A Dios por escogerme como madre de una niña tan dulce que con su amor me hace disfrutar de un alma noble. A mi madre y hermanos por su apoyo incondicional para seguir mis sueños y desempeñar mi profesión. A mis maestros que se han tomado el arduo trabajo de transmitirme sus conocimientos y buenos consejos para lograr mis metas. A mis amigos y compañeros de trabajo con quienes he compartido gran parte de mi vida. A mis compañeros de aula ya que con su compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla1 Resultado en Gestión de recursos humanos.....	23
Tabla2 Resultado en reclutamiento.....	24
Tabla3 Resultado en Selección y contratación.....	25
Tabla4 Resultados en Inducción	26
Tabla5 Resultado en Capacitación	27
Tabla6 Resultado en la evaluación de desempeños.....	28
Tabla7 Resultado en los incentivos.....	29
Tabla8 Resultado en el rendimiento laboral.....	30
Tabla9 Resultado en el trabajo en equipo.....	31
Tabla10 Resultado en la productividad.....	32
Tabla11 Resultado en el clima laboral	33
Tabla12 Tablas cruzadas entre variables.....	34
Tabla13 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral y reclutamiento.....	35
Tabla14 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral y selección.....	36
Tabla15 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral y inducción	37
Tabla16 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral y capacitación.....	38
Tabla17 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral y evaluación de desempeño.....	39
Tabla18 Tablas cruzadas entre rendimiento laboral e incentivos	40
Tabla19 Prueba de normalidad.....	41
Tabla20 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	42
Tabla21 Correlación entre Gestión de recursos humanos y rendimiento laboral.....	43
Tabla22 Hipótesis de correlación entre Reclutamiento y el rendimiento laboral.....	44
Tabla23 Hipótesis de correlación entre selección y el rendimiento laboral.....	45
Tabla24 Hipótesis de correlación entre inducción y el rendimiento laboral	46
Tabla25 Hipótesis de correlación entre capacitación y el rendimiento laboral	47
Tabla26 Hipótesis de correlación entre evaluación de desempeño y el rendimiento laboral.....	48

Tabla27 Hipótesis de correlación Incentivo y el rendimiento laboral	49
--	----

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño.....	16
Figura 2 Validez del juicio de expertos.....	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo primordial “determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa Lima 2022”. La investigación de tipo básico, no experimental, de enfoque cualitativo, descriptivo, correlacional. La técnica que se uso fue la encuesta, el instrumento fue cuestionario que consta de 50 ítems. La muestra fue de 92 empleados del área de farmacia del Hospital del Minsa. Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach y la prueba de normalidad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov; luego se contrastó las hipótesis, empleando la estadística no paramétrica, de tipo Rho de Spearman. Finalmente, los resultados obtenidos demostraron que, en razón a la hipótesis general de investigación, la relación entre gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud, fue de tipo directa y positiva con coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,600$), y significativa a nivel estadístico ($\text{sig.} = ,000$; $p < 0.05$). a mayor gestión de recursos humanos mayor es el rendimiento laboral; situación que también se repitió con las dimensiones de la gestión de recursos humanos, donde se encontró una correlación directa y significativa con el rendimiento laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, rendimiento laboral, selección, objetivos, metas, calidad.

Abstract

The primary objective of the research was "to determine the relationship between human resources management and the work performance of the health personnel of the Minsa Lima 2022 hospital". The research was basic, non-experimental, qualitative, descriptive and correlational. The technique used was the survey, the instrument was a questionnaire consisting of 50 items. The sample consisted of 92 employees of the pharmacy area of the Minsa Hospital. To determine the reliability of the instrument, Cronbach's alpha and the Kolmogorov-Smirnov test of normality of fit were applied; then the hypotheses were contrasted, using Spearman's Rho type nonparametric statistics. Finally, the results obtained showed that, according to the general research hypothesis, the relationship between human resources management and health personnel work performance was direct and positive with Spearman's Rho coefficient ($r = 0.600$), and statistically significant ($\text{sig.} = ,000$; $p < 0.05$). The greater the human resources management, the greater the work performance; a situation that was also repeated with the dimensions of human resources management, where a direct and significant correlation was found with work performance.

Keywords: Human resource management, job performance, selection, objectives, goals, quality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los recursos humanos en el ámbito empresarial están evolucionando, generando mayor importancia y ampliando sus funciones, encargándose de la gestión de personas y seleccionar talentos, convirtiéndose en el factor de gran relevancia repercutiendo no solo al interior de la institución sino al ámbito social.

El personal ya no es solo visto como un simple talento humano si no es el principal activo de toda la organización, estos talentos son imprescindibles para la expansión de la empresa. La tecnología, las finanzas el marketing y la calidad son recursos interesantes, pero con la intervención de sus habilidades, destreza, experiencia, conocimiento, y trabajo del ser humano hace posible impulsar estos recursos con el objetivo de resaltar el prestigio de la institución ^(1,2).

Los recursos humanos están conformados por la organización y profesionales involucrados, para ello se debe trabajar arduamente practicando la eficacia y eficiencia y así tener un rendimiento positivo en la empresa, poniendo políticas prácticas para cumplir los procedimientos de atracción, captación, retención e incorporación de colaboradores. ^(3,4).

A nivel mundial las grandes empresas están cambiando radicalmente avanzando a pasos agigantados, principalmente en la era digital y el trabajo remoto por lo que trae consigo importantes retos que enfrentaran los gerentes para adaptarse a los nuevos procesos organizativos y prepararse a la nueva realidad, en la captación y atracción de talentos. Es un reto a las nuevas formas actuales de gerenciar los recursos humanos, y garantizar que sigan manteniendo su compromiso con la compañía, para lograr los objetivos donde se reflejen el beneficio laboral y la calidad del trabajo ^(5,6).

A pesar de estos avances aún se registran casos de bajo rendimiento laboral a causa de una mala gestión realizada por las empresas, en países como Estados Unidos un estudio en donde se encuestó a 3098 enfermeros indico que el 48 % de

ellos no presento un rendimiento laboral adecuado debido a que no se sentían a gusto con su lugar de labores ⁽⁷⁾, en Rumania un estudio similar halló que más del 80% de trabajadores tampoco presenta un rendimiento adecuado ⁽⁸⁾, muchas de las causas a este problema son el estrés, la sobrecarga laboral y el ambiente de trabajo tal como se demostró en un estudio hecho en China ⁽¹¹⁾. de igual manera en Noruega en donde el 23 % de 2956 enfermeras declaró no tener un apropiado rendimiento ⁽¹⁰⁾, finalmente en Italia más del 60 % de un personal de enfermería no se desempeñaba de manera adecuada debido a deficiencias en sus áreas de trabajo ⁽¹¹⁾.

La OMS después del brote de COVID-19 que se detectó en más de ciento veinte países, manifestó la emergencia en la salud pública relevante a nivel universal, después de la acelerada proliferación de la pandemia hacia otras naciones; porque afecto a nivel global; este suceso dejó en evidencia que los trabajadores de la salud son una pieza fundamental para la adecuada respuesta de los sistemas de salud frente a una crisis sanitaria ⁽¹²⁾.

En América Latina sucede que hace unos años los gerentes de diferentes organizaciones pensaban que el éxito rotundo estaba orientado con un buen manejo gestionado la economía, recursos materiales, tecnológicos y que eran determinante en los resultados obtenidos al finalizar el año por cada empresa. Sin embargo, en estos últimos años se evidencia que el capital humano no es valorado ya que la mitad de jóvenes latinos completan la formación básica secundaria y ante ello, dos de cada tres no adquiere las competencias básicas haciendo que el 20% no trabajen ni estudien; además, como empleados en su mayoría trabajan siendo informales, concentrados en establecimientos una gran cantidad y su aporte a la productividad es escaso, así como al crecimiento económico ⁽¹³⁾.

Algunos ejemplos de la mala gestión laboral en hospitales se han visto reflejado en múltiples estudios realizados en países latinoamericanos, como en Ecuador en donde entre el 15 al 19 % de 177 enfermeros no se sentían satisfechos con las características del área donde laboraban, así como otros factores como la relación que llevaban con sus supervisores ⁽¹⁴⁾, en México el personal de un hospital local mostro un nivel de satisfacción medio, esto se debía a factores como el bajo salario

y carga laboral que recibían ⁽¹⁵⁾, en Chile un estudio halló que el personal de un hospital con turnos fijos tuvo una mejor satisfacción laboral a comparación de los que tenían horarios ⁽¹⁶⁾ y en Bolivia más del 40 % de enfermeros que participaron en un estudio declaró que el liderazgo y solución de conflictos se encontraban en riesgo en su centro de labores ⁽¹⁷⁾.

A nivel nacional se observa que en la administración pública los cargos importantes en su mayoría están ocupados por personas sin experiencia, sin el previo conocimiento de sus funciones, ya que estas vacantes son concedidas por amistad, familiaridad, devolución de favores o por pertenecer a un partido político etc., etc. Por ende, no todos están capacitados, o son profesionales de ese rubro o tienen experiencia para ejercer el cargo que se les delega, lo cual muchas veces muestran actitud prepotente y altanera, por lo que impide la confianza con el personal y perjudica el desempeño laboral y clima institucional, evidenciando un mal servicio a la comunidad y población en general ⁽¹⁸⁾.

Esto ha ocasionado que no se brinden las herramientas adecuadas para que los trabajadores realicen un buen desempeño laboral, esto se evidencia en un estudio realizado nacional donde el 48% de personales ubicaron en regular la gestión de recursos humanos y el 32% no llevaba a cabo un adecuado rendimiento laboral ⁽¹⁹⁾, de igual manera en un estudio realizado en un puesto de salud en Lima, el 60% de trabajadores estaba de acuerdo con la calidad de trabajo, el 48% solo trabajaba en equipo y el 13% solo estaba de acuerdo con el proceso de selección del personal nuevo ⁽²⁰⁾.

MINSA, a través del decreto de urgencia N° 002-2021 se establece medidas sanitarias garantizando la respuesta de atención de las instituciones de salud ante la emergencia por la COVID-19, autorizando las administraciones regionales y locales de salud; para contratar trabajadores bajo el régimen especial con el objetivo de prestar servicios para preveer, controlar, diagnosticar, tratar los casos COVID-19, para fortalecer y reforzar a los profesionales especialistas de la salud en los primeros tres niveles para la atención; A fin de restablecer y ampliar la capacidad resolutive en los hospitales por la insuficiencia del personal en las

instituciones públicas. Por esta razón se contrató profesionales de la salud titulados sin SERUMS para coadyuvar al cierre de brechas de recursos humanos ⁽²¹⁾.

Al Hospital llegaron estos profesionales contratados, por la plataforma virtual del MINSA, contratación que no cumplieron con los procesos de selección de personal, ni tampoco contaba con experiencia alguna para ejercer el cargo que se les delegaba, el cual afectó de manera notoria la atención. Además esta contratación temporal CAS COVID, tuvieron ingresos económicos mayores a los trabajadores antiguos que estaban en otros regímenes entre un 60% y hasta 100% comparados con los CAS regular, generando incomodidad laboral por el pago excesivo y la no respuesta a las funciones designadas durante la emergencia sanitaria, por falta de experiencia ocasionando un clima tenso, falta de coordinación, entre los profesionales, falta de decisión en el tiempo oportuno, por ende, pésima atención, disconformidad y disgusto en los pacientes.

Por lo consiguiente se plantea, la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital de Minsa de Lima 2022?, como problemas específicos tenemos 6 la cual se visualiza en el anexo 2.

La justificación de nuestra investigación consiste en analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa; a raíz de la contratación del personal del Minsa lo cual suscitó contratiempos, incomodidades, mala atención a los pacientes, por la inexperiencia, falta de iniciativa para realizar las funciones, desencadenando un clima laboral pésimo, pérdida de productividad, rotación de personal generando así más costes tanto en tiempo como en dinero invertido.

Teórico: La investigación pretende brindar datos referente a cómo se está conduciendo la gerencia de los factores humanos, ya que estos son numerosos en las áreas de salud, mediante la percepción individual del personal que participó en este estudio, ya que de esta manera se conoció si estos presentaban una adecuada satisfacción laboral, este factor es importante porque se podrá conocer si el

personal sanitario realiza de manera efectiva su trabajo, de caso contrario esto traería consecuencias en los pacientes atendidos, así como al centro hospitalario (22).

Práctico: Favorecerá a la institución, a ser riguroso de cumplir los procesos y no obviarlas, además a traer nuevos talentos capacitados y con las competencias necesarias, a los empleados antiguos se dotará de conocimientos estando en constante actualización aportando resoluciones saludables (23).

Relevancia social: Porque contratando a profesionales competentes y calificados, los pacientes percibirán bienestar en la atención y recibirán buen trato. Una mala administración de capital humano afectara a corto, mediano y largo plazo, y al no solucionar perjudicaría negativamente la estabilidad y el funcionamiento de la institución. Además, el manejo ineficiente de los recursos humanos afectara directamente rendimiento laboral y la baja productividad (23).

Cuando el área de gestión de personal planifica, gestiona, gobierna adecuadamente al personal llevará a la empresa al nivel que se desee, cumplimiento con el proceso de selección y aplicando diferentes estrategias tendrá candidatos potenciales para cumplir objetivos y lograr metas con el triunfo deseado.

Por consiguiente, una adecuada gestión es interesante, en el área sanitario, ya que de esta manera se brindará una adecuada atención al paciente ocasionando beneficios económicos, organizacionales etc.

Respecto al objetivo general se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa Lima 2022, ejecutando 6 objetivos específicos la cual se muestra en anexo 2.

De igual manera formulamos la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del recurso humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del hospital del Minsa Lima 2022, además se realizó 6 hipótesis específicas que se encuentran en el anexo 2.

II. MARCO TEÓRICO

Después de buscar diferentes artículos, se ha encontrado antecedentes internacionales previos revisados sobre la variable recursos humanos, la cual figura Nafari y Rezaei (2022), quienes señalaron como fin relacionar las estrategias de dirección de personas humanas y rendimiento organizacional basado en el cuadro de mando integral, la metodología de la investigación fue descriptiva y el estudio transversal, participaron toda la población que son 200 entre personal administrativo y personal de salud del hospital público de Irán, el instrumento utilizado fue el cuestionario con 32 ítems. En el resultado se visualiza que hay relación ($r=0.73$, $p=0.001$). Se concluye que para mejorar el desempeño hospitalario se necesita de las estrategias del talento, así como la capacitación y el desarrollo de la persona ⁽²⁴⁾.

Así mismo Miao et al. (2021) relacionó la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, la muestra estuvo constituida por todos los empleados de un hotel, la metodología que se realizó fue el metaanálisis para investigar la relación entre ambas variables, así como los moderadores que condicionan esta relación y en los resultados El presente metaanálisis indicó que la IE está positivamente relacionada con la trabajo rendimiento ($\rho^{\tau}= 0.54$); la relación entre la IE y los trabajadores de la hostelería», concluyendo que la inteligencia emocional ayuda a los empleados a regular sus emociones y muestra emociones apropiadas por ende ayuda a los empleados a proporcionar un servicio excepcional ⁽²⁵⁾.

Por lo tanto, Rudnev (2022), el objetivo de su trabajo fue aportar a la administración del personal basándose en la evaluación del método biográfico con el propósito de conocer y analizar la perceptiva de la realidad social de la persona estudiada para enfocarse en las teorías de liderazgo. Se utilizó la valoración crítica, el resultado de esta ciencia moderna fue que, si aporta información sobre liderazgo efectivo, así como los fundamentos para selección para puestos directivos. Se concluye que la

psicología biográfica permitirá en el futuro, contribuirá en el reclutamiento, selección de personal con liderazgo, altos directivos, etc. ⁽²⁶⁾.

Mientras Burgos (2018) el fin de su investigación fue determinar el nexo existente de la motivación y la productividad profesional de diferentes Instituciones de salud colombianas. La investigación fue aplicada, no experimental y transversal. Interviniendo entre gerentes, coordinadores, administrativos y profesionales de la institución de la Goajira Colombiana. El instrumento fue un cuestionario, con 27 ítems elaboradas según las variables en mención, cuya herramienta de medición de respuesta usada es de tipo escala de Likert. La validez de este instrumento fue validada por diez especialistas. Los resultados según coeficiente de Pearson ($r=0.50$) existe una correlación positiva. En consecuencia, se dice que, a mayor motivación mayor será la productividad del personal en las instituciones de salud ⁽²⁷⁾.

También Portuondo (2018), en su investigación relacionó la elección de los colaboradores con su desempeño en 98 empleados de una municipalidad en un estudio aplicado, diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal, llegando al resultado de que la correlación ($r=0.616$) es significativa; Se concluye que los aspectos de eficacia y la eficiencia influye en el desempeño laboral ⁽²⁸⁾.

Por lo tanto, Guevara y Villanueva (2019) cuya finalidad fue evaluar la relación del procedimiento para seleccionar personal y el rendimiento laboral en un estudio básico, no experimental, en la cual intervinieron todos los trabajadores siendo estos 57 empleados de dicha empresa, utilizaron dos cuestionarios con 20 ítems cada uno, en la que fueron evaluados a través de la escala de Likert (nunca, casi nunca, no opina, casi siempre, siempre), el resultado obtenido de las variables, siendo esta positiva. Concluyendo que el procedimiento para seleccionar personal que realiza la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L en Cajamarca, determina el buen desempeño laboral que existe y que es importante pasar por este proceso para mejorar la productividad del personal ⁽²⁹⁾.

Además, Ticona (2020), el propósito de la tesis fue examinar la conexión entre la gestión de recursos humanos y la productividad en los trabajadores de la compañía de la Ladrillera Max Tacna 2019, la metodología fue básica, el diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, se recolecto los datos según instrumento de 01 cuestionario de 30 ítems, el modelo de la primera variable del autor Chiavenato y la siguiente variable el modelo basado en Rodríguez y Gómez., el resultado se halló a través del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.05. Se finaliza que la primera variable tiene significancia positiva con la segunda variable de acuerdo a la eficiencia y la capacitación, indicadores tomados en cuenta a fin de garantizar el cumplimiento de objetivos trazados y alcanzar los resultados financieros positivos ⁽³⁰⁾.

Asimismo, Córdova (2021) en su trabajo de investigación el fin fue evaluar la influencia de la gestión de talento humano, atención y técnica de la información para la fiscalización tributaria del impuesto predial, municipalidad de Satipo, la metodología empleada fue no experimental, descriptivo correlacional, la técnica fue una encuesta y el instrumento con un cuestionario que intervinieron 107 colaboradores, en cuyo resultado de correlación de Pearson resulto en 0.639 , Se concluye que la gestión del talento humano contribuye a la segunda variable, cuyos indicadores reflejados fueron sistema informático adecuado, el profesional calificado y motivado para informar datos precisos y sin errores para brindar a los contribuyentes ⁽³¹⁾.

Por lo tanto, Rojas y Vílchez (2018), cuya finalidad de su trabajo es verificar si hay relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud, fue básica, no experimental, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, en la que participaron 50 empleados, se usó una encuesta, cuyo resultado fue ingresado al programa Excel y para la estadística se analizó en el programa SPSS versión 22, el resultado según correlación de Pearson fue de $p=0,007$ con significancia positiva y concluyeron confirmando la existencia de relación de

variables. Siendo la capacitación e incentivos las que favorecen al compromiso con la empresa e influye los resultados respecto a los objetivos ⁽²⁰⁾.

Por último, Quaglia y Gutiérrez (2020). El fin de su artículo fue evaluar el teletrabajo direccionado al desempeño laboral en un estudio aplicado, y no experimental, resulto que hay relación entre las variables debido a la flexibilidad laboral y maximización del rendimiento del personal para alcanzar metas y lograr objetivos de la empresa. Podemos concluir que el trabajo remoto es una alternativa para laborar en la actualidad, la cual genera cambio cultural favorable, beneficia también económicamente y hay una mejor calidad de vida del empleador ⁽³²⁾.

Respecto al marco teórico, la gestión de los recursos humanos, es la agrupación de prácticas, políticas y determinaciones tomadas por la satisfacción benéfica de los humanos dentro de la institución, la cual el gerente administrativo debe cumplir para reclutar, seleccionar, capacitar y dirigir personal o recursos; poniendo en práctica su evaluación al desenvolvimiento. Asimismo, tiene que ver la conducta del trabajador para lograr las metas trazadas, con eficacia y eficiencia, promoviendo la compensación y ver si se encuentran aptos para proporcionar conocimiento y experiencia para colaborar con la organización ⁽³⁷⁾.

El reclutamiento es una serie de procedimientos que tienden a buscar los aspirantes talentosos y preparados con la capacidad de ocupar un puesto de trabajo en la organización, comunicando a los candidatos mediante técnicas que cumplan con los requerimientos mínimos y pueden desempeñar bien su labor ⁽³⁷⁾. Sus indicadores son:

El reclutamiento interno es buscar candidatos dentro de la empresa para utilizarlas mejor y elevar los niveles de compromiso y satisfacción laboral del equipo.

El reclutamiento externo es el proceso de selección de un trabajador nuevo que encaja en la vacante propuesto ⁽³⁷⁾.

La selección es el proceso de elegir al empleado ideal para ser contratado, la cual se adecua al puesto disponible con la intención de aportar los conocimientos necesarios a la empresa ⁽³⁷⁾. Entre sus indicadores tenemos:

Selección curricular. Después de recibir los curriculum se selecciona la que más asemeja al perfil deseado, analizando los conocimientos experiencia, continuidad laboral, rotación y el tiempo en la que haya durado en una empresa ⁽³⁸⁾

Entrevista, es una reunión de un entrevistador con el entrevistado en la que por medio de la conversación se consigue información directa y privilegiada sobre la trayectoria profesional y su personalidad. Además, se averigua si conoce o no el perfil de la empresa o el puesto de trabajo ofertado ⁽³⁹⁾. Por otro lado, esta se debe realizar con la mayor seriedad y habilidad posible ya que gracias a este proceso se debe decidir si la persona entrevistada es la ideal para el puesto solicitado.

Evaluación del candidato, se inicia junto con el proceso de la entrevista laboral con la finalidad de conocer si el aspirante presenta o recuerda los conocimientos necesarios para realizar el trabajo al cual postula. Finalmente se debe tomar una decisión con respecto al candidato si fue aceptado o rechazado ^(40.41).

Contratación, es el proceso en la cual la organización elige a los postulantes que puedan ocupar las vacantes ofrecidas ⁽³⁹⁾.

La inducción es paso inicial para el contrato del personal, para posicionarse en las labores de la organización y de esta manera tener claro las labores y los objetivos de la institución ⁽³⁹⁾. Dentro de los indicadores mencionamos:

Inducción general es cuando la empresa entrega un documento importante informando la visión misión de la empresa para facilitar su adaptación ⁽⁴²⁾.

Inducción específica es referente a las funciones y responsabilidades del personal ⁽⁴²⁾.

Evaluación y seguimiento, en esta etapa se evalúa el proceso de inducción con la diligencia del instrumento, a fin de realizar los ajustes correspondientes. Siendo

comprometidos de esta ejecución la dirección de gestión del talento. Realizando antes de los tres meses del periodo de prueba.

La capacitación en una actividad planificada destinada a incrementar conocimientos, habilidades y actitudes para el empleador en función de objetivos trazados. Además, es una actividad que sirve para estimular al personal hacia el bienestar y crecimiento personal para mejoría de la organización ^(43,44). Tenemos como indicadores:

Detección de necesidades. Es analizar e identificar las debilidades del personal y detectar las más resaltantes sin prestar atención a otras áreas esenciales las que se necesitan para desarrollar el trabajo ⁽⁴⁵⁾.

Elaboración del Plan de capacitación. Analizar diferentes puntos, presupuestos establecidos, número de participantes, conocimientos previos de los trabajadores, personal nuevo antiguo), número de sesiones, modalidad (presencial, virtual), coordinar fechas, horarios y el lugar donde se realizará el evento ⁽⁴⁵⁾.

Ejecutar el programa de capacitación. Difundir el cronograma de las actividades para que los empleados participen, y se concienticen de la importancia y beneficios de la capacitación ⁽⁴⁵⁾.

Evaluación y el seguimiento. Es la etapa en la cual se determina el éxito o el fracaso del programa. Asimismo, verificar el objetivo principal y que haya sido de interés para el personal, así como las mejoras que se puedan implementar y hacer más completa la capacitación ⁽⁴⁵⁾.

La evaluación del desempeño es una técnica en la que se mide la calidad y eficiencia del rendimiento laboral del trabajador y su crecimiento futuro. También es una herramienta de gestión administrativa para influir, administrar, dirigir y supervisar al empleado y recoge información sobre el trabajo de estos ^(47,48). Entre los indicadores tenemos:

Planificación del procedimiento para evaluar desempeño, es la etapa en la cual se decide evaluar el desempeño laboral del empleador con criterio de valoración y metodología de evaluación, siempre con coherencia para valorar y tomar decisiones de criterio ⁽⁴⁹⁾.

Diseño de la evaluación, tiene como fin construir una necesidad que se pueda considerar en la organización, el perfil laboral y el propósito de trabajo establecidos por la institución y el apoyo tecnológico, a fin de que todo cohesione con la realidad de la organización ⁽⁴⁹⁾.

Implementación del sistema de evaluación, es la técnica donde se evalúa el desempeño laboral ⁽⁴⁹⁾.

Retroalimentación del empleado, después de la evaluación, sigue entrevistar y comunicar cómo se encuentra, se logra conocer las causas que afectan el desempeño laboral, para ayudarlo a mejorar su desempeño laboral y no a la crítica. Agradeciendo su trabajo si es bueno y sino reiterarlas para mejorar ⁽⁵⁰⁾.

El incentivo más conocido como la recompensa, abarca el financiero y no financiero, condicionada a la medición del resultado de un trabajo ⁽⁵¹⁾. Generalmente estas recompensas incentivan a esforzarse para realizar su trabajo. Según Chiavenato son los pagos realizados por la organización hacia el personal a cambio de destacar el desempeño y dar valor a la organización ⁽⁴⁾. Mencionamos los indicadores:

Incentivos laborales económicos. Son pagos de las empresas hacia los empleados para incentivar, motivar y comprometer en la productividad, estas recompensas de dinero son adicionales al salario ⁽⁵²⁾.

Incentivos laborales no económicos. las recompensas no monetarias de valores significativos recibidos como reconocimiento, así como los viajes cruceros, estudios, tiempos remunerados, bonos, los premios simbólicos son las recompensas sociales o reconocimientos ⁽⁵³⁾.

La otra variable de la investigación es el rendimiento laboral es una herramienta interesante donde se mide la productividad y la prestación al usuario que requiera el servicio de la empresa ⁽⁵⁴⁾. Además, es el conjunto de acciones de los empleados donde se reflejan las metas logradas de la compañía ⁽⁴⁾.

El trabajo en equipo es la herramienta de la metodología activa, participativa. También es el conjunto de talento humano que se compenetran para lograr objetivos comunes ⁽⁵⁵⁾. Entre los indicadores tenemos:

Objetivo común. Es cuando se agrupan un conjunto de personas y forman un equipo en la que tienen un objetivo claro y definido ⁽⁵⁶⁾.

Comunicación asertiva. Es la comunicación abierta, respetuosa que tienen las personas ⁽⁵⁶⁾.

Responsabilidad en el trabajo. Son actos disciplinarios para desempeñar las funciones encomendadas impulsando los resultados de negocio y favoreciendo la creación y manteniendo un clima laboral saludable. Los trabajadores comprometidos son los más responsables hacia los resultados finales ⁽⁵⁷⁾.

La productividad es la capacidad de realizar tareas en un determinado tiempo, la empresa puede ser productiva si llega a la meta planificada al transformar materia prima en un producto final ⁽⁵⁸⁾. Cuyos indicadores son:

Motivación laboral, es la influencia de un líder hacia las personas basado en el conocimiento ⁽⁵⁹⁾.

Compromiso laboral, es el vínculo laboral por el cual el empleador permanece en la organización debido a la motivación de los líderes ⁽²⁰⁾.

Condiciones de trabajo, son componentes determinantes para la realización de las tareas del trabajador, las cuales se considera horas de trabajo, útiles de escritorio implementos, equipos, ambiente laboral y los servicios que facilitan el trabajo ⁽²⁰⁾.

Multitareas del personal. cuando tiene la capacidad de realizar múltiples actividades a la vez por un corto periodo de tiempo, por falta de personal ⁽²⁰⁾.

Jornadas largas laborales. Implica horas de mayor actividad en la cual no hay recompensa económica, las cuales traen consecuencias en la salud ⁽²⁰⁾.

El clima laboral es un conjunto de características de un lugar de trabajo, que influyen en la conducta del empleado, dichas características son que exista una buena comunicación, trabajo en equipo, satisfacción laboral, compromiso mutuo refleja un buen clima laboral en consecuencia se refleja alta productividad y rendimiento positivo. Sus indicadores son:

Condiciones físicas de trabajo: Son características medioambientales, como iluminación, ruido, temperatura, equipos. De tiempo que comprende horas de trabajo, periodos de descanso ⁽⁴⁾.

Liderazgo, es la influencia interpersonal ejercida por un líder hacia sus seguidores en la que proporciona ideas innovadoras y motiva a sacar lo mejor de sí mismo para conseguir un objetivo ^(61,62).

Satisfacción laboral, la actitud que tiene una persona hacia su puesto de trabajo. Cuando estas satisfecho en el trabajo se refleja en la actitud positiva hacia él y los demás y cuando una persona esta insatisfecha sus actitudes son negativas hacia él y los demás compañeros de trabajo.

Relaciones interpersonales, capacidad en la gestión en las distintas demandas de situaciones derivadas de sus labores e influyentes y control con otros ^(63,64).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es básica o pura porque incrementa nuevas teorías, modifíco los existentes y da una utilidad práctica (22).

3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental, porque el investigador en ningún caso se adultero las variables, únicamente se verifico los hechos tal como es y tal como se presentó en el contexto real (22).

Es descriptivo, por que describió datos, procesos en la cual se recopilo datos para medir las características de los elementos a investigar (22).

Es correlacional porque se conoció la relación entre ambas variables (22).

El enfoque fue cuantitativo, porque intento recopilar datos cuantificables para analizar estadísticamente de la muestra.

Esquemáticamente el diseño correlacional está representado por:

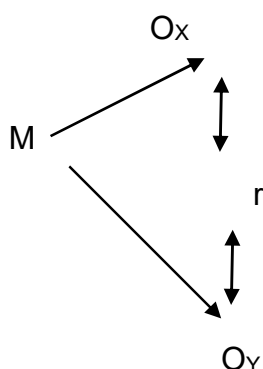


Figura 1. Esquema del diseño. (Arias 2006)

Dónde: M = muestra del estudio.
O_x = V1: gestión de los recursos humanos
O_y = V2: rendimiento laboral
r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Se refiere como se medirán las variables del estudio en función a las dimensiones.

Definición conceptual

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual. Conforman una serie de políticas imprescindibles necesarias que tiene que cumplir los gerentes para administrar personal; incluyendo los procesos fundamentales atraer nuevos talentos, selección e integración, planes de formación y capacitación, compensación, evaluación de desempeño ⁽⁴⁾.

Variable 2: Rendimiento laboral

Es la actuación del personal en la exploración de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. ⁽⁴⁾.

Definición operacional

La variable 1, La variable gestión de los recursos humanos consta de seis dimensiones: reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño e incentivo ⁽⁴⁾.

La variable 2, La variable rendimiento laboral está compuesta por tres dimensiones, trabajo en equipo, productividad y clima laboral.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Son todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones ⁽²²⁾. El tamaño de la población estuvo integrada por el personal sanitario del hospital del Minsa representado por 120 profesionales de salud en farmacia de Hospital.

Criterios de inclusión. Fueron el personal de farmacia centro quirúrgico, farmacia dosis unitaria, farmacia de farmacotecnia, farmacia de emergencia, farmacia COVID, farmacia almacén central), personal contratado, CAS regular, por terceros, CAS COVID.

Criterios de Exclusión. Personal de distintas áreas, personal que trabaja como voluntarios practicantes pre profesional y profesional administrativo, personal que está de vacaciones y con goce de licencias.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de toda la población, que formaran parte del estudio ⁽²²⁾.

Son 92 colaboradores del sector salud del área de farmacia del hospital del Minsa (ver anexo).

3.3.3 Muestreo

El proceso de muestreo de nuestra investigación es intencional porque al seleccionar las unidades elementales, se basó al propio juicio del investigador, puesto que no hay intervalos de confianza para manipular el valor de la población, sino que se pueden realizar estimaciones puntuales (Sampieri 2006).

3.3.4 Unidad de análisis

Personal sanitario del área de farmacia del hospital del Minsa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recolecto los datos bajo la encuesta donde se conoció las preguntas para construir el cuestionario adecuado al objeto de estudio en las citadas variables y sus respectivos indicadores.

Se utilizó el método de medición tipo Likert, donde el investigador registro la información de las variables y el encuestado señala su conformidad o desconformidad sobre la pregunta ^(65,66).

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez del cuestionario paso por dos momentos

Validación

Validez de contenido: El cuestionario fue validado por la validez del contenido. Este fue sometido al juicio de expertos, respecto a los ítems formulados.

Figura 2.

Validez del juicio de expertos

N°	Apellidos y Nombres	Criterios
1	Dr. Luis Edilberto Garay Peña	Aplicable
2	Dr. Víctor Chero Pacheco	Aplicable
3	Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson	Aplicable

Confiabilidad

Kerlinger (2002) La confiabilidad nos resulta consistentes y muy coherentes. Para la determinación de su fiabilidad se realizó mediante la prueba de Alfa de Cronbach en una muestra equivalente a 15 personal de farmacia. Resultado para V1 = 0,949 (Excelente) y para V2 = 0,804 (muy bueno).

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO 1

1er Cuestionario de la primera variable con 30 ítems

2do Cuestionario de Rendimiento Laboral consta con 20 ítems

Muestra : 92

Técnica de instrumentos : encuesta

Ámbito de aplicación : Personal de salud – área farmacia

Escala de medición : ordinal

Tiempo empleado : 10-15 minutos

3.5 Procedimientos

Para realizar la investigación se obtuvo autorización del jefe del Departamento de farmacia de un hospital del Minsa donde se realizó la recolección de datos, con el personal del área de farmacia.

Se entregó la hoja del cuestionario con previa explicación al personal de farmacia del Hospital del Minsa de Lima, la duración del llenado será de 10 a 15 minutos, posterior a su llenado de acuerdo con el puntaje se contabilizó las respuestas finales.

A cada respuesta se le asignó un puntaje: 5 = “siempre”, 4 = “casi siempre”, 3 = “a veces”, 2 = “casi nunca” y 1 = “nunca”.

Los datos obtenidos del cuestionario se transfirieron a la base de datos de Excel posteriormente al programa estadístico SPSS Versión 27.

Se elaboraron tablas de frecuencia con una determinación de nivel alto, medio y bajo para las variables de gestión de recursos humanos y rendimiento laboral, al igual que para cada una de sus respectivas dimensiones de igual manera se realizaron con estas tablas cruzadas; por otro lado se realizó la normalidad de ajuste de KS debido a que la cantidad de muestras fue superior a 50, al hallarse una distribución no normal se utilizó una estadística no paramétrica de tipo RS para contrastar la hipótesis, las variables establecidas y sus respectivas dimensiones. Luego de esto se redactó una discusión en la cual se compararon resultados del estudio con los de otros autores relacionados al tema de investigación, finalmente se redactaron las conclusiones con respecto a los objetivos propuestos.

3.6 Método de análisis de datos

Garantizan que los datos sean con un procedimiento de garantía y eficaces. ⁽²²⁾.

Procesamiento de datos. Los datos de las encuestas serán elaborados en el ordenador, una vez recopilada las encuestas serán trasladadas al programa de Excel y llevados para analizar la estadística en el software SPSS V. 27 con el objetivo de adquirir datos válidos y confiables.

Técnica y análisis de datos. Se ejecutó mediante la técnica estadística descriptiva para la variable cuantitativa utilizando las tablas, con el fin de alcanzar solución a las inquietudes planteadas en el estudio. Finalmente se verifico los resultados para la hipótesis y así poder construir las conclusiones de la tesis y elaborar las respectivas recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Se respetará la dignidad humana y se protegerá los derechos de cada participante en el estudio de acuerdo con lo establecido en la ONU, declaración universal sobre bioética y derechos humanos.

El investigador no tuvo intención de dañar al participante, solo recogió la información requerida para la investigación. El encuestador considero de manera confidencial los datos del al encuestado y de la institución con la finalidad de proteger la identidad durante la investigación. El investigador en todo momento respeto los derechos de la propiedad intelectual, evitando plagio ya que debe nombrar las ideas de los autores.

Asimismo, la tesis ya concluida se divulgará para replicar la metodología y verificar la validez de los resultados. También se respetó el derecho de autor y se ha considerado las fuentes bibliográficas de la información mostrada. El investigador trato con mucho respeto a los encuestados para mejor desarrollo de la misma.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de Gestión de recursos humanos (GRH)

	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	20	21,7	21,7	21,7
Medio	55	59,8	59,8	81,5
Válido				
Alto	17	18,5	18,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento

Se visualiza que, el 21,7% del personal del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en la GRH, existiendo porcentajes del 59,8% de nivel medio y 18,5% de nivel alto.

Tabla 2

Resultados en el reclutamiento de las personas

	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	30,4	30,4	30,4
Medio	50	54,3	54,3	84,8
Alto	14	15,2	15,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

En la representación se plasma que el 30,4% de los encuestados del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en el reclutamiento de las personas, existiendo porcentajes del 54,3% de nivel medio y 15,2% de nivel alto.

Tabla 3

Resultados en la selección y contratación de las personas

	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
Bajo	32	34,8	34,8	34,8
Medio	27	29,3	29,3	64,1
Válido Alto	33	35,9	35,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Esta tabla expone que, el 34,8% de los trabajadores del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en la selección y contratación de las personas, existiendo porcentajes del 29,3% de nivel medio y 35,9% de nivel alto.

Tabla 4

Resultados en la inducción de las personas

	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	25,0	25,0	25,0
Medio	66	71,7	71,7	96,7
Válido Alto	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Mediante la tabla expone que, el 25,0% de los trabajadores del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en la inducción del personal, existiendo porcentajes del 71,7% con nivel medio y 3,3% de nivel alto.

Tabla 5

Resultados en la capacitación del personal

	F	%	% Válido	% acumulado
Bajo	18	19,6	19,6	19,6
Medio	62	67,4	67,4	87,0
Alto	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Observamos que, el 19,6% de encuestados del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en la capacitación del personal, existiendo porcentajes de 67,4% de nivel medio y 13,0% de nivel alto.

Tabla 6

Resultados en la evaluación del desempeño

	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
Bajo	43	46,7	46,7	46,7
Medio	35	38,0	38,0	84,8
Alto	14	15,2	15,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

En el cuadro observo que, el 46,7 % de los interrogados del estudio del Hospital del Minsa percibe un nivel bajo en la evaluación del desempeño del personal, de igual importancia un porcentaje de nivel medio con 38,0% y un menor porcentaje con 15,2% de nivel alto.

Tabla 7

<i>Resultados en los incentivos</i>				
	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	33	35,9	35,9	35,9
Medio	41	44,6	44,6	80,4
Válido Alto	18	19,6	19,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Se visualiza que, el 35,9 % de los encuestados presento una percepción de nivel bajo en los incentivos hacia el personal, evidenciando porcentajes de 44,6% de nivel medio y 19,6% de nivel alto.

Tabla 8

Resultados en rendimiento laboral

	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
Bajo	48	52,2	52,2	52,2
Medio	32	34,8	34,8	87,0
Alto	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

La tabla 8 muestra un porcentaje predominante con 52,2% del personal que percibe un nivel bajo en el rendimiento laboral, evidenciando porcentajes de 34,8% de nivel medio y 13,0% de nivel alto.

Tabla 9

Resultados en el trabajo en equipo

	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	32	34,8	34,8	34,8
Medio	30	32,6	32,6	67,4
Alto	30	32,6	32,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Dicha tabla expone que, el 34,8% de encuestados percibe un nivel bajo en el trabajo en equipo, evidenciando porcentajes similares del 32,6% para el nivel medio y el alto.

Tabla 10

Resultados en la productividad

	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	30	32,6	32,6	32,6
Medio	44	47,8	47,8	80,4
Alto	18	19,6	19,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

En esta tabla se expone que, el 32,6% de encuestados del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en la productividad del personal, evidenciando porcentajes de 47,8% en el medio y 19,6% de nivel alto.

Tabla 11

Resultados en el clima laboral

	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	30	32,6	32,6	32,6
Medio	24	26,1	26,1	58,7
Alto	38	41,3	41,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

En la tabla se manifiesta que, el 32,6% de encuestados del Hospital del Minsa presentaron una percepción de nivel bajo en el clima laboral de las personas, evidenciando porcentajes de 26,1% de nivel medio y 41,3% en alto nivel.

3.2 Tablas cruzadas

Tabla 12

Tablas cruzadas entre variables

		GRH			Total
		Bajo	Medio	Alto	
16			31	1	48
	Bajo	80,0%	56,4%	5,9%	52,2%
4			19	9	32
	Medio	20,0%	34,5%	52,9%	34,8%
0			5	7	12
	Alto	0,0%	9,1%	41,2%	13,0%
20			55	17	92
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se evidencia un grupo representativo del 80 % del personal del Hospital del MINSA tuvo una percepción de nivel bajo de GRH, además de un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 13

Asociación entre rendimiento laboral y reclutamiento

		Reclutamiento			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Rendimiento laboral	Bajo	14 50,0%	32 64,0%	2 14,3%	48 52,2%
	Medio	13 46,4%	12 24,0%	7 50,0%	32 34,8%
	Alto	1 3,6%	6 12,0%	5 35,7%	12 13,0%
Total		28 100,0%	50 100,0%	14 100,0%	92 100,0%

Según lo observado en la tabla, que un grupo representativo del 64 % del personal del Hospital del MINSA percibieron un nivel medio en GRH respecto a la dimensión reclutamiento, además de un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 14

Tablas cruzadas para el rendimiento laboral - selección y contratación

		Bajo	Medio	Alto	
		Selección y contratación			Total
Rendimiento laboral	Bajo	24 75,0%	11 40,7%	13 39,4%	48 52,2%
	Medio	7 21,9%	10 37,0%	15 45,5%	32 34,8%
	Alto	1 3,1%	6 22,2%	5 15,2%	12 13,0%
Total		32 100,0%	27 100,0%	33 100,0%	92 100,0%

Según lo observado en la tabla 14, se evidencia un grupo representativo del 75 % del personal del Hospital del MINSA percibió un nivel bajo de GRH respecto a la dimensión selección y contratación, además de un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 15

Tablas cruzadas para el rendimiento laboral e inducción

		Inducción			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Rendimiento laboral	Bajo	14	33	1	48
		60,9%	50,0%	33,3%	52,2%
	Medio	8	22	2	32
		34,8%	33,3%	66,7%	34,8%
	Alto	1	11	0	12
		4,3%	16,7%	0,0%	13,0%
Total		23	66	3	92
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se evidencia un grupo representativo del 60,9 % del personal del Hospital del MINSA percibió un nivel bajo de GRH respecto a la dimensión inducción, además de un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 16

Asociación entre rendimiento laboral y capacitación

		Capacitación			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Rendimiento laboral	Bajo	9	33	6	48
		50,0%	53,2%	50,0%	52,2%
	Medio	7	21	4	32
		38,9%	33,9%	33,3%	34,8%
	Alto	2	8	2	12
		11,1%	12,9%	16,7%	13,0%
Total	18	62	12	92	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Visualizamos que un grupo representativo del 53,2 % del personal del Hospital del MINSA percibió un nivel medio de GRH respecto a la dimensión capacitación, además un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 17

Tablas cruzadas para el rendimiento laboral y evaluación de desempeño

		Evaluación de desempeño			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Rendimiento laboral	Bajo	23	17	8	48
		53,5%	48,6%	57,1%	52,2%
	Medio	16	10	6	32
		37,2%	28,6%	42,9%	34,8%
	Alto	4	8	0	12
		9,3%	22,9%	0,0%	13,0%
Total		43	35	14	92
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Según lo observado en la tabla 17, se evidencia un grupo representativo del 57,1 % del personal del Hospital del MINSA percibió un nivel alto de GRH respecto a la dimensión evaluación de desempeño, además un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

Tabla 18

Tablas cruzadas para el rendimiento laboral e incentivos

		Incentivos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Rendimiento laboral	Bajo	32	14	2	48
		97,0%	34,1%	11,1%	52,2%
	Medio	1	24	7	32
		3,0%	58,5%	38,9%	34,8%
	Alto	0	3	9	12
		0,0%	7,3%	50,0%	13,0%
Total		33	41	18	92
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Según lo observado en la tabla 18, se evidencia un grupo representativo del 97 % del personal del Hospital del MINSA percibió un nivel bajo de GRH respecto a la dimensión incentivos, además de un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral.

3.3 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad:

El presente trabajo se estudio con la muestra de 92 participantes, el cual Kolmogorov-Smirnov considerando la prueba estadística propicia adecuada para muestras superiores de 50.

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión R. H.	,071	92	,200*
R. laboral	,150	92	,000

Interpretación: La solución de la prueba de normalidad resulta a 0,200 para la variable GRH ($p>0,05$) y 0,000 ($p<0,05$) para la variable rendimiento laboral, por lo tanto, se interpreta que la variable GRH son normales en la distribución y la distribución de los datos de la variable rendimiento laboral no tienen normalidad.

Los efectos posteriores de la prueba de normalidad señalan el empleo de estadísticos no paramétricos para variables cualitativas, sin normalidad con Rho de Spearman (r).

Tabla 20

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de rho	
-1	C. negativa grande y perfecta
-0.9 hasta -0.99	C. negativa muy alta
-0.7 hasta -0.89	C. negativa alta
-0.4 hasta -0.69	C. negativa moderada
-0.2 hasta -0.39	C. negativa baja
-0.01 hasta -0.19	C. negativa muy baja
0	C. nula
0.01 hasta 0.19	C. positiva muy baja
0.2 hasta 0.39	C. positiva baja
0.4 hasta 0.69	C. positiva moderada
0.7 hasta 0.89	C. positiva alta
0.9 hasta 0.99	C. positiva muy alta
1	C. positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos, (2015)

Nivel de confianza: 95 %

Error: 5 %

Regla de decisión:

Si $p < e$: se rechaza hipótesis nula.

Se $p > e$: se acepta hipótesis nula.

Prueba de H. General

H1: Existe relación entre la GRH y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la GRH y el RLaboral

Tabla 21

Correlación entre la gestión de recursos humanos y rendimiento laboral

			Variable Gestión de recursos humanos	Variable Rendimiento laboral
R. Spearman	Variable Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Variable Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Se observa que en la prueba de RS y el $p = 0.000 < p = 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto evidencia que existe relación significativa entre la GRH y R. laboral con una correlación de 0.600. (+ moderada).

Prueba de la H. E. 1

H1: Existe relación entre la GRH y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la GRH y el RLaboral.

Tabla 22

Correlación reclutamiento y el rendimiento laboral

		Dimensión:		
		Reclutamiento	Variable R. Laboral	
Rho de Spearman	D. Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,197
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	92	92
	Variable R. Laboral	Coeficiente de correlación	,197	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	92	92

Se reconoce que en la prueba de Rho de Spearman $p = 0.004 < p = 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto certifica la existencia de una relación significativa entre la gestión de reclutamiento y el RLaboral de los trabajadores. Siendo el nivel de correlación de 0.197. (+ muy baja).

Prueba de la H. E. 2

H1: Existe relación entre la gestión de reclutamiento y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la gestión de reclutamiento y el RLaboral.

Tabla 23

Selección y el rendimiento laboral

			Dimensión: Selección	Variable RLaboral
R. Spearman	Dimensión: Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	92	92
	Variable RLaboral	Coeficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

Se percibe que en la prueba de Rho de Spearman $p = .001 < p = 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto evidencia que existe relación significativa entre la gestión de selección y el RLaboral de los participantes. Siendo el nivel de correlación de 0.327. (+ baja).

Prueba de la H. E. 3

H1: Existe relación entre la gestión de selección y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la gestión de selección y el RLaboral.

Tabla 24.*Inducción y el rendimiento laboral*

			Dimensión: Inducción	Variable Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Inducción	Coefficiente de correlación	1,000	,199
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	92	92
	Variable R. Laboral	Coefficiente de correlación	,199	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	92	92

Se muestra que en la prueba de Rho de Spearman $p = 0.004 < p = 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto evidencia que existe relación significativa entre la gestión de inducción y el rendimiento laboral de los empleados. Siendo el nivel de correlación de 0.199. (+ muy baja).

Prueba de la H. E. 4

H1: Existe relación entre la gestión de inducción y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la gestión de inducción y el RLaboral.

Tabla 25

Capacitación del personal y el rendimiento laboral

		Dimensión: Capacitación	Variable Rendimiento Laboral
R.	Dimensión: Capacitación	Coefficiente de correlación	,211*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	92
Spearman	Variable R. laboral	Coefficiente de correlación	,211*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	92

Observamos que en la prueba de Rho de Spearman $p = 0.002 < p = 0.05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto evidencia que existe relación significativa entre la gestión de capacitación del personal y el rendimiento laboral de los trabajadores. Siendo el nivel de correlación de 0.211. (+ baja).

Prueba de la H. E. 5

H1: Existe relación entre la gestión de capacitación y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la gestión de capacitación y el RLaboral.

Tabla 26

Relación entre la dimensión evaluación de desempeño y el rendimiento laboral

			Dimensión: Evaluación de desempeño	Variable RLaboral
R. Spearman	Dimensión: E. desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,037
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	92	92
	Variable R. laboral	Coefficiente de correlación	,037	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	92	92

Se contempla que en la prueba de Rho de Spearman $p = 0.005 \leq p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Evidenciando la existencia de la relación significativa entre la gestión de evaluación de desempeño y el rendimiento laboral. Siendo el nivel de correlación de 0.037. (+ muy baja).

Prueba de la H. E. 6

H1: Existe relación entre la gestión de Ev. de desempeño y el RLaboral.

H0: No existe relación entre la gestión de Ev. de desempeño y el RLaboral.

Tabla 27

Dimensión incentivos y el rendimiento laboral

		Dimensión:		
		Incentivos	Variable R. laboral	
R. Spearman	Dimensión:	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
	Incentivos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Variable R. laboral	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Se refleja que en la prueba de Rho de Spearman $p = 0.000 < p = 0.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio. Esto certifica la existencia de una relación significativa entre la gestión de incentivos y el R. laboral de los empleados. Siendo el nivel de correlación de 0.725. (+ alta).

V. DISCUSIÓN

Tomando en consideración el objetivo general de nuestra tesis se logró los resultados una relación de tipo directa y positiva entre ambas variables con coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,600$), y significativa a nivel estadístico ($\text{sig.} = ,000$; $p < 0.05$), el cual rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación entre las variables de estudio, y esto coincide con la investigación de Nafari y Rezaei (2022), quienes evaluaron el nexo entre las estrategias de RRHH y el desempeño organizacional basado en el cuadro de mando integral, obteniendo como resultados con la ayuda de la correlación de Pearson y la regresión multivariante se visualizó una relación ($r=0.73$, $p=0.001$), concluyendo que para que el desempeño hospitalario pueda mejorar y ser óptimo, se necesitan de estrategias de gestión del talento en especial la capacitación y el desarrollo personal en el ámbito profesional.

De igual manera, coincidió con el estudio de Ticona (2020), quien determinó la relación de gestión de recursos humanos y la productividad de empleados de una compañía, obtuvieron como resultado que la gestión de recursos humanos tiene significancia positiva con el desempeño del trabajador de acuerdo con la eficiencia y la capacitación, indicadores tomados en cuenta a fin de garantizar el cumplimiento de objetivos trazados y alcanzar los resultados financieros positivos.

Asimismo, coincide con el estudio de Rojas y Vílchez (2018), quienes relacionaron la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados sanitarios una clínica, obteniendo como resultados la relación entre variables y concluyendo de que la capacitación constante e incentivos propuestos al personal, favorecen el compromiso con la empresa e influye en los resultados respecto a los objetivos trazados.

Además, hubo una similitud con el estudio de Benavente y Salvador (2021) quienes evaluaron la conexión entre la GRH y el trabajo laboral en el personal sanitario y concluyen la existencia de una correlación positiva y significativa con el coeficiente RS de 0.682 y $p < 0.05$.

De igual manera coincide con la tesis de Atausinchi (2018) en la que se determinó la relación de GRH y el desempleo laboral del personal el cual confirma la relación alta y significativa de las variables en investigación.

Con respecto al artículo de Jara et al (2018) se analizó una adecuada incidencia de la GRH respecto al perfeccionar la gestión pública y desempeño profesional de los empleados de la administración central del Ministerio de Salud de Perú.

Las organizaciones del estado están orientadas a la administración correcta de los RRHH, para obtener una organización estable y dirigida por normas legítimas, logrando el buen rendimiento de los trabajadores y por lo tanto el servicio ofrecido a la población será eficaz y eficiente.

Respecto a las dimensiones analizadas se evidenció un grupo predominante del 80% del personal de un hospital público que perciben un nivel bajo respecto a la gestión del talento humano, asimismo, presentan un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral, esto indica una débil percepción sobre la gestión de recursos humanos y que afecta al rendimiento laboral, pero coincide con el estudio de Chávez (2018) quien determinó que ambas variables; demuestran la evidencia estadística de la relación con coeficiente de relación de Spearman de 0.719, y un $p < 0.05$, asimismo, identificaron que el 26% de estos trabajadores perciben un nivel medio de gestión de recursos humanos en su desempeño laboral.

Podemos apreciar que en la primera HE, según la correlación Rho Spearman nos revela que hay una relación baja con la primera y segunda variable con un coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,197$) y una significancia de ($\text{sig.} = 0,004$; $p < 0.05$), el cual se afirma que la relación entre estas variables es estadísticamente válida, y esto coincide con la investigación de Portuondo (2018), quien determino el vínculo entre la selección del personal con el desempeño laboral de los empleados de una municipalidad, evidenciando una correlación moderada asimismo indican que los aspectos de eficacia y la eficiencia influyen en el desempeño laboral.

De igual manera esto se ve reflejado en lo obtenido por Torre (2021) quien halló que los trabajadores municipales de un distrito de Lima no tenían un adecuado desempeño laboral debido a que estos manifestaron que no se encontraban laborando en el área al que postularon inicialmente generando ineficiencia en sus actividades. Finalmente, esto también se relaciona con el resultado obtenido por Arias (2018) quien utilizó el estadístico de Pearson y halló una baja relación entre ambas dimensiones con un nivel de significancia de ($p = 0,000 < 0,05$).

Respecto a las dimensiones analizadas se evidenció un grupo representativo del 64 % del personal que labora en el Hospital que perciben un nivel medio respecto a la gestión de recursos humanos, asimismo, presentan un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral, esto coincide con el estudio de Guevara y Villanueva (2019) quien identificó que el 93 % de usuarios tienen una percepción de carácter deficiente sobre el reclutamiento del personal, por otro lado, difiere con el estudio de Ticona (2020), quien evidenció un alto grado de percepción respecto a la gestión respecto a la información interna que agilice labores internas de trabajo.

Con relación a la segunda HE, el análisis de correlación de Rho Spearman señala la existencia de la relación positiva baja entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de selección con un coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,327$) y una significancia de ($\text{sig.} = 0,001$; $p < 0,05$), por tanto la relación es estadísticamente válida, y esto coincide con la investigación de Guevara y Villanueva (2019) quienes valoraron la relación del procedimiento de seleccionar personal y el rendimiento laboral, obteniendo una relación significativa entre las variables, asimismo evidenciaron que el reclutamiento del personal que ejecuta la compañía, determinó el buen desempeño laboral que existe y por lo tanto, es importante realizar este proceso para prosperar la productividad laboral.

A causa de las tablas cruzadas se evidenció un grupo representativo del 75 % de los encuestados perciben un nivel bajo respecto a la gestión de selección, asimismo, presentan un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral, esto difiere con el estudio de Rojas y Vílchez (2018), quienes evidenciaron que solo el 2% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

Respecto a la tercera HE, en la evaluación de correlación de Rho Spearman se evidencia que existe conexión (+) baja en el rendimiento laboral y la dimensión gestión de inducción con un coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,199$) con una importancia de ($\text{sig.} = 0,004$; $p < 0.05$), el cual se afirma la relación estadísticamente válida, y esto coincide con la investigación de Espinoza y Montalvo (2021) resolvieron la conexión entre la capacidad mediante la inducción y el desempeño laboral, obteniendo una correlación r de Pearson ($r = 0,529$), con una significancia de $p = 0,008$, esto demuestra que la capacidad del personal se ve acrecentada a través de la inducción.

Esto se relaciona con el estudio realizado por Sana (2018) quien halló que los trabajadores de una empresa minera no tenían el rendimiento laboral adecuado debido a la mala e inexistente inducción realizada por el área de recursos humanos. Por otro lado, este resultado se asemeja parcialmente a lo obtenido por Aguirre y Bustamante (2018) quienes hallaron relación (+) moderada entre ambas variables aplicadas. Finalmente, en la investigación de Pardo (2018), se halló que el proceso de inducción tuvo una incidencia medio en relación con el R. laboral comprobado según el coeficiente RS del 0,818, con correlación significativa al nivel del 0,01%.

En el análisis de tablas cruzadas se evidenció un grupo representativo del 69,9 % de los participantes que perciben un nivel bajo respecto a la gestión de inducción, con nivel bajo en el R. laboral, esto difiere con el estudio de Córdova (2021) quien identificó que solo el 9,5 % de trabajadores manifestaron que nunca pasan por un proceso de inducción o adecuación al cargo con el puesto de trabajo a ocupar.

En la cuarta HE, en el análisis de correlación de Rho Spearman nos revela la existencia de una relación positiva baja entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de capacitación del personal con un coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,211$) y una significancia de ($\text{sig.} = 0,002$; $p < 0.05$), el cual se afirma la existencia de una relación estadísticamente válida, y esto coincide con la investigación de Burgos (2018) quien determinó relación de la motivación mediante la capacitación y la producción laboral de diferentes instituciones sanitarios en Colombia, manifestando una relación significativa, concluyendo que a mayor motivación a través de las capacitaciones frecuentes entonces se obtendrá una mayor productividad del personal sanitario

En el análisis de tablas cruzadas se evidenció un grupo representativo del 53,2% del personal con un nivel medio respecto a la gestión de capacitación, asimismo, presentan bajo nivel bajo en su R. laboral, esto coincide con el estudio de Córdova (2021) quien identificó que el 35,51 % de trabajadores manifestaron que a veces la capacitación cumple con sus expectativas.

En la quinta HE, en el análisis de correlación de Rho Spearman nos revela que hay una relación (+) baja entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de evaluación del personal con un coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0,037$) y una significancia de ($\text{sig.} = 0,005$; $p < 0.05$), el cual se afirma una relación válida estadísticamente, y esto coincide con la tesis de Torres (2020) quien resolvió la relación entre la dimensión gestión de evaluación y la producción laboral.

Además, este resultado es favorable con lo obtenido en la investigación realizada por Valencia (2018) quien detectó una (+) baja relación entre ambas variables con un valor de $p = 0,000$ y una correlación de 0,716 que nos señala en la valoración del desempeño influye significativamente en el rendimiento del personal de un centro financiero de la ciudad del Cusco.

Las tablas cruzadas se analizaron evidenciando un grupo representativo del 57,1% del personal sanitario, percibiendo un alto nivel de la gestión de evaluación

del personal, asimismo, presentan un nivel bajo en cuanto a su rendimiento laboral, esto difiere con el estudio de Guevara y Villanueva (2019) quienes identificaron que el 78,9% de encuestados tienen una percepción de carácter malo sobre la evaluación del personal.

En la sexta HE, en el análisis de correlación de Rho Spearman nos indica que existe una relación positiva alta entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de incentivos del personal con un coeficiente de RS = 0,725 y una significancia de (sig.= 0,000; $p < 0.05$), el cual se afirma que la relación es válida, y esto difiere del estudio Torres (2020) en esta evaluación de la gestión de incentivos y el desempeño laboral, se refleja la inexistencia relación entre ambas variables.

En el análisis de tablas cruzadas se evidenció un grupo representativo del 97 % de los participantes que perciben un nivel bajo respecto a la gestión de incentivos, asimismo, presentan un bajo nivel bajo en R. laboral, esto es similar al estudio de Córdova (2021) quien identificó que el 28,97 % de trabajadores manifestaron que a veces se motiva al trabajador a través de incentivos económicos, reconocimientos, actividades recreativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se encontró una conexión directa y (+) con coeficiente de RS ($r = 0,600$), y significativa a nivel estadístico ($\text{sig.} = ,000$; $p < 0.05$). Asimismo, una correcta gestión del factor humano, desempeño de los trabajadores, proporcionando ventajas a la institución el cual permite tener una visión adecuada de los objetivos que deben cumplir.

Segunda:

En coherencia a la HE 1 del estudio, existe relación entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de reclutamiento del personal con ($r = 0,197$) y una significancia ($\text{sig.} = ,004$; $p < 0.05$). Al realizar una adecuada gestión de reclutamiento de personal se genera un proceso de contratación organizado, efectivo y transparente que ayude al personal de recursos humanos a colocar a las personas indicadas en el puesto necesario.

Tercera:

En la HE 2 se determinó la relación del rendimiento laboral con la dimensión gestión de selección del personal con un RS ($r = 0,327$) y una significancia ($\text{sig.} = ,001$; $p < 0.05$). Llevar una adecuada gestión de selección en el personal para una respectiva empresa favorece a que se pueda realizar una correcta diversificación del trabajo en los nuevos empleados.

Cuarta:

Se analizó la relación entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de inducción del personal sanitario con un RS ($r = 0,199$) y una significancia de ($\text{sig.} = ,004$; $p < 0.05$). De esta manera una correcta gestión de inducción en el personal nuevo de una empresa permite que estos conozcan cuales son los objetivos que la

empresa debe cumplir y además saber cuáles son las herramientas con las que cuenta para poder cumplirlos.

Quinta:

Se halla relación entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de capacitación de los participantes con un RS ($r= 0,211$) y una significancia de ($\text{sig.} = ,002$; $p < 0.05$). Dicho proceso de gestión de la capacitación es el más importante ya que con este se brinda conocimientos, habilidades y herramientas nuevas que favorezcan al personal para lograr los objetivos planteados de manera rápida y efectiva.

Sexta:

Se encuentra conexión entre el rendimiento laboral y la evaluación de desempeño del personal con un RS ($r= 0,037$) y una significancia de ($\text{sig.} = ,005$; $p < 0.05$). La dimensión de gestión de evaluación de desempeño del personal provee de consecuencias positivas para la empresa ya que permite valorar y ayudar en la implementación de nuevas estrategias que ayuden a afinar el rendimiento del personal.

Séptima:

Se concluyó la relación entre el rendimiento laboral y la dimensión gestión de Incentivos del personal sanitario con un RS ($r= 0,725$) y una significancia de ($\text{sig.} = ,000$; $p < 0.05$). Esta última dimensión si se realiza de manera oportuna y efectiva garantizara que el personal perciba que su esfuerzo es valorado, así como su función que desempeña en la organización, provocando que se sienta comprometido en el cumplimiento de los objetivos trazados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Impulsar capacitación al personal sanitario constantemente, gratuita y actualizada para obtener resultados favorables respecto al rendimiento laboral.

Segunda:

Dar en disposición del personal de salud evaluado los resultados obtenidos durante sus capacitaciones.

Tercera:

Manifestar que la medición de las evaluaciones de los gestores de cada área sea a través de varios ámbitos como la puntualidad, clima laboral, conocimientos prácticos y no solo a evaluaciones teóricas.

Cuarta:

Incentivar y motivar al personal administrativo mediante felicitaciones escritas, eventos gratuitos en días especiales y bonificaciones por producción sobresaliente.

Quinta:

Identificar por parte de las autoridades médicas las mejores perspectivas que pueda presentar las evaluaciones dirigidas hacia su personal a cargo.

Sexta:

Implementar estrategias por parte de las máximas autoridades médicas que optimicen los recursos humanos sin afectar la calidad de vida.

Séptima:

Plantear objetivos durante las evaluaciones por parte de las autoridades, que sean claros y precisos para que de esta manera sean aprovechados al máximo.

REFERENCIAS

1. Koev S, Smahliuk A, Nadtochii A, et al. Determination of the Quality of Human Resources in Strategic Company Management. *Rev la Acad Gestión Estratégica*[Internet]. 2019;18(4):1–6, disponible en: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/740>.
2. Šebestová J, Popescu C. Factors Influencing Investments into Human Resources to Support Company Performance. *J Risk Financ Manag* [Internet]. 2022;15(1):1–13. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1911-8074/15/1/19>
3. Armijos F, Bermúdez A, Mora N. Gestión de Administración de Recursos Humanos. *Univ y Soc* [Internet]. 2019;11(4):163–70. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
4. Chiavenato I. *Gestión del Talento Humano*. 5 ed. Madrid: Mc Graw Hill; 2020.530 pag.
5. Srnicek N. The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model. *Juncture* [Internet]. 2017;23(4):254–7. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/newe.12023>
6. Broekhuizen T, Bakker T, Postma T. Implementing new business models: What challenges lie ahead? *Bus Horiz* [Internet]. 2018;61(4):555–66. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000768131830034X>
7. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson LA, Satele D, West C. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs* [Internet]. 2019;18(57):1–Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7#:~:text=7#>
8. Davidescu A, Apostu S, Paul A, Casuneanu I. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustain* [Internet]. 2020;12(15):1–53. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>.
9. Li L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2017;17(1):1–8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5469137/>
10. Olsen E, Bjaalid G, Mikkelsen A. Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. *J Adv Nurs* [Internet].

- 2017;73(11):2709–19. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28512986/>
11. Giorgi F, Mattei A, Notarnicola I, Petrucci C, Lancia L. Can sleep quality and burnout affect the job performance of shift-work nurses? A hospital cross-sectional study. *J Adv Nurs* [Internet]. 2018;74(3):698–708. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29164664/>
 12. Organización Mundial de la Salud (OMS). Brote de enfermedad por coronavirus(COVID-19) [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>.
 13. CEPAL. Estudio Económico de América Latina y el Caribe: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19 [Internet]. Santiago: Naciones Unidas; 2021. 279 p. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608>
 14. Espinoza L, Paredes J. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón [Internet]. Pontificia Universidad del Ecuador; 2020. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18926#:~:text=>
 15. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Secur Soc* [Internet]. 2020;28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
 16. Fontecha N, Flores E, Maureira F, et al. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Rev Electrón Psicol Iztacala* [Internet]. 2020;23(4):1650–62. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/77726>
 17. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Internet]. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
 18. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. *Inf Técnico N° 02 - Mayo 2020* [Internet]. 2020;1–43. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/gobernabilidad-democracia-y-confianza-en-las-instituciones-9866/1/#lista>.
 19. Torres C. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2020. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6447>
 20. Rojas R, Vilchez S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de

- Jesús-Lima, enero 2018 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAES-TR>
21. Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y Ministerio de salud del Perú. COVID-19 en el Perú [Internet]. 2022. Disponible en: <https://covid19.minsa.gob.pe/>
 22. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Ciudad de México: Mc Graw Hill; 2018. 714 p.
 23. Arroyo M. Metodología de la Investigación en las Ciencias Empresariales. 1 ed. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2020.
 24. Nafari E, Rezaei B. Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: a cross-sectional study. BMC Health Serv Res [Internet]. 2022;22(1):1–8. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-07767-z>
 25. Miao C, Humphrey R, Qian S. Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: a meta-analytic review. Int J Contemp Hosp Manag [Internet]. 2021;33(8):2632–52. Disponible en: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-04-2020-0323/full/html?utm_source=rssutm_medium=feedutm_campaign=rss_journal
La test.
 26. Rudnev E. Between the assessment centre and reality: how and why biographical psychology makes human resource management more effective. Eur J Manag Bus Econ [Internet]. 2022;31(2):210–8. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-07-2021-0197/full/html>
 27. Burgos M. Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consens (Santiago)- Rev Interdisciplinaria Investig [Internet]. 2018;2(2):21–41. Disponible en: <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20#:~:text=Los resultados indican que el, para alcanzar las metas organizacionales.>
 28. Portuondo L. Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/PortuondoNLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Guevara R, Villanueva L. Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusivas S.R.l en la ciudad de Cajamarca, 2019 [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. Disponible en: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS_FINAL
 30. GUEVARA Y VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y Ticona C. La gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Max en Tacna, 2019 [Internet]. Universidad Privada de Tacna; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1438>
 31. Córdova S. Gestión del talento humano en el sistema de información y fiscalización tributaria del impuesto predial Municipalidad de Satipo-2020 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9818/cordova_g_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Quaglia A, Gutiérrez C. Teletrabajo direccionado al desempeño laboral [Internet]. Universidad Nacional de Piura; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>
 33. Díaz A, Toscano J. El capital humano y la productividad de las empresas. Rev Torreón Univ [Internet]. 2022;11(30):123–30. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/torreon/article/download/13427/15623?inline=1#:~:text=>
 34. Espinoza K, Cerrón J. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Universidad Continental. Universidad Continental; 2021.
 35. Simancas R, Silvera A, Garcés L, Hernández H. Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. Rev Venez Gerenc. 2018;23(82):377–91.
 36. Terziev V. Importance of Human Resources to Social Development. SSRN Electron J. 2019;IV(12):708–16.

37. Aponte E, Hernández L. Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa automotriz A.S.T S.A.C, 2019 [Internet]. Universidad Peruana de las Américas; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1474>
38. Venegas J. Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú SA [Internet]. Universidad Señor de Sipan; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7624>
39. Vanegas Y, Torres L, Pataquiva J. Protocolo de entrevista inicial para proceso de selección de personal [Internet]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2018. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6440/1/2018_protocolo_entrevista_inicial.pdf
40. Smith M, Smith J, Fleming M. Mechanism of action for obtaining job offers with virtual reality job interview training. Psychiatr Serv [Internet]. 2017;68(7):74 Disponible en: <https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.201600217>
41. Qin C, Zhu H, Zhu C, et al. DuerQuiz: A personalized question recommender system for intelligent job interview. Proc ACM SIGKDD Int Conf Knowl Discov Data Min [Internet]. 2019;2165–73. Disponible en: https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3292500.3330706?casa_token=6zqxii7B.
42. Manco C. Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. Universidad Cesar Vallejo; 2018.
43. Huamachuco M. Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 [Internet]. 2020. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_18_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf
44. García B. Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. caso central termoeléctrica de ciclo combinado. CIATEQ; 2018.
45. Consulting. Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región [Internet]. 2018. Disponible en: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion de RRHH en América Latina.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20América%20Latina.pdf)
46. Florentino E. Propuesta de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal para la Asociación Aguas Vivientes, Inc. en Santo Domingo, año 2018. Universidad APEC; 2018.
47. Quispe M. La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2018.
48. Guartán A, Torres K, Ollague J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digit Publ CEIT. 2019;6(4):13– 26.
49. Manay E, Montero K. Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño para los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento Huancayo 2021 [Internet]. Universidad Continental; 2021.

- Disponible en:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9974>
50. Castro K, Luna K, Erazo J. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. TeloS [Internet]. 2020;22(1):184–98. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
 51. Quispe R, Alcoser A. Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. Rev Gob y Gest Publica [Internet]. 2020;7(2):43–66. Disponible en:
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/artic le/vie w/17>.
 52. León F. Competencias y gestión de los recursos humanos [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2020. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8510/Com peten cias_LeonNieto_Frescia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 53. Fernández F. Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. 1 ed. Tuto Formación; 2017. 166 p.
 54. Van Morlegan J, Ayala J. La Gestión Moderna en Recursos Humanos. 1 ed. EUDEBA; 2021. 476 p.
 55. Giraldo P, Monroy F, Santamaría L. Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral [Internet]. Universidad Católica de Colombia; 2019. Disponible en:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA CALIDAD LABORAL.pdf>
 56. Pereda S, Berrocal F. Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. 1 ed. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA.; 2021. 486 p.
 57. Rosales F. La Responsabilidad Social Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral del Cliente Interno de las Mypes de Tingo María [Internet]. Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle>
 58. Franco J, Uribe J, Agudelo S. Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Rev CEA [Internet]. 2021;7(15). Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/638168190005.pdf>
 59. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Canton Quevedo, Ecuador. Univ y Soc [Internet]. 2020;11(5):359–65. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
 60. Piligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuad Latinoam Adm. [Internet]. 2019;15(28). Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
 61. Steinhouse R. No Title Mindful Business Leadership. 1 ed. Routledge; 2017. 134 p.
 62. Kreuzer R, Neugebauer T, Pattloch A. Digital Business Leadership. 1 ed. Springer Berlin Heidelberg; 2018.

63. Hayes S, Hofmann S. Process-Based CBT: The Science and Core Clinical Competencies of Cognitive Behavioral Therapy. 1 ed. New Harbinger Publications; 2018.
64. De Janasz S, Dowd K, Schneider B. Interpersonal Skills in Organizations. 6 ed. Mc Graw Hill; 2019.
65. Matas A. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Rev Electron Investig Educ. 2018;20(1).Jebb A, Ng V, Tay L. A Review of Key Likert Scale Development Advances :1995 – 2019 Two Views of Validity. Front Psychol. 2021;12:1–14

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Gestión de recursos humanos	Es el conjunto de políticas prácticas imprescindibles que tienen que cumplir los gerentes para dirigir a las personas o recursos (Chiavenato 2009).	La variable Gestión de recursos humanos, tiene de 6 dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Inducción • Capacitación • Evaluación de desempeño • Incentivo 	<ul style="list-style-type: none"> -Reclutamiento interno -Reclutamiento externo. -Selección curricular -Entrevista -Evaluación del candidato -Contratación -Inducción general -Inducción específica -Evaluación y seguimiento del plan de inducción -Detección de necesidades -Elaboración del plan de capacitación -Ejecutar el programa de capacitación -Evaluación y seguimiento -Planificación del procedimiento de Evaluación de desempeño -Implementación del sistema de evaluación de desempeño -Retroalimentación -Incentivo económico -Incentivo no económico 		
Rendimiento laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados este constituye la estrategia individual para lograr objetivos (Chiavenato 2000).	La variable rendimiento laboral tiene 3 dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Productividad • Clima laboral • 	<ul style="list-style-type: none"> -Objetivo común -Comunicación asertiva -Responsabilidad en el trabajo -Motivación laboral -Compromiso laboral -Condiciones de trabajo -Multitareas del personal -Jornadas largas laborables -Condiciones físicas del trabajo -Liderazgo -Satisfacción laboral -Relaciones interpersonales 	Escala de Likert ordinal	Cuestionario

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable y dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de reclutamiento y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de selección y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de inducción y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de evaluación de desempeño y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de incentivos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de reclutamiento y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de selección y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de inducción y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de evaluación de desempeño y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de incentivos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p>	<p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre la gestión de reclutamiento y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión de selección y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión de inducción y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión de capacitación y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión de evaluación de desempeño y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la gestión de incentivos y el rendimiento laboral del personal de salud del hospital del Minsa, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión de los recursos humanos</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reclutamiento, -Selección -Inducción -Capacitación -Evaluación de desempeño -Incentivos <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Productividad -Clima laboral 	<p>Tipo Investigación: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Población: 120</p> <p>Muestra: 92</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario - Recolección de datos <p>Escala de medición: ordinal</p> <p>Tipo: Escala de Likert</p>

Anexo 3. Instrumentos

ENCUESTAS SOBRE GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y RENDIMIENTO LABORAL

INTRODUCCION:

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene como propósito recopilar información para medir la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral predominante en la compañía. Es importante que lea cuidadosamente las preguntas y conteste lo que usted considere correcto. Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible. El presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo este de carácter anónimo

INSTRUCCIONES: Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

Escala Valorativa:

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

DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Los procesos de reclutamiento y selección se llevan acabo de forma ordenada?					
2	¿Se cotejaron los documentos fotocopiados y originales de los postulantes?					
3	¿La empresa toma en cuenta la sugerencia de empleados para el requerimiento de candidatos respecto a las vacantes?					
4	¿Te informaron claramente la información de la vacante?					
5	¿La empresa utiliza anuncios, periódicos para publicar los puestos de trabajo?					
DIMENSION 2: SELECCION Y CONTRATACION						
6	¿Las convocatorias para integrar personal son transparentes?					
7	¿El personal ha sido entrevistado antes de ser contratado?					
8	¿Se realiza al personal un examen psicológico antes de ser contratado?					
9	¿Antes de ser contratado ya tenías experiencia laboral relacionado al área donde has laborado?					
10	¿ Son claras las plataformas virtuales que se emplean para postular a una vacante?					
DIMENSION 3: INDUCCION						

11.	¿Te explicaron tus obligaciones y responsabilidades en la inducción?					
12.	¿Conoce Ud. ¿La Visión y Misión de la empresa?					
13.	¿Los nuevos trabajadores son presentados cuando inician sus labores?					
14.	¿Ante de iniciar tus labores te llevaron a realizar un recorrido por las instalaciones de la institución?					
15.	¿Estuviste satisfecho con la inducción al iniciar tus labores en la empresa?					
DIMENSIÓN 4: CAPACITACION						
16	¿Las capacitaciones que recibes están bien organizadas?					
17	¿Los cursos de capacitación te permiten hacer mejor tu trabajo?					
18	¿Considera Ud. que existe una constante preocupación por capacitar al personal?					
19	¿Considera Ud. ¿Que es posible poner en práctica las habilidades adquiridas en las capacitaciones?					
20	¿Estas satisfecho con las capacitaciones ?					
DIMENSIÓN 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO						
21	¿Eres capaz de resolver tareas solicitadas en los plazos establecidos?					
22	¿Dominas las funciones de tu área de trabajo?					
23	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño por parte de la Jefatura?					
24	¿Consideras necesario recibir retroalimentación después de la evaluación de desempeño?					
DIMENSIÓN 6: INCENTIVOS						
25	¿Ud. ¿Se siente motivado para realizar su trabajo?					
26	¿Te gustaría recibir reconocimiento por tu trabajo?					
27	¿Considera Ud. ¿Que el hospital ofrece estabilidad laboral?					
28	¿Los beneficios económicos que percibes cubren tus necesidades básicas?					
29	¿Las relaciones de tus compañeros te motivan a tener un buen desempeño laboral?					
30	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y te motiva?					

Dimension 1: Trabajo en equipo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Cuándo se trabaja en equipo, te gusta cooperar?					
2	¿Te apoyas con tus compañeros para resolver un problema?					
3	¿Te favorece el trabajo en equipo?					
4	¿Las reuniones de equipo son interesantes y productivas?					
5	¿Cuándo trabajas en equipo se dividen equitativamente el trabajo?					
6	¿Comunicas de manera clara tus ideas y propuestas?					
Dimension 2: Productividad						
7	¿Las tareas que realizas en tu trabajo se cumple en el tiempo programado?					
8	¿Tienes identificadas tus horas de mayor productividad por día de trabajo?					
9	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?					
10	¿Aplicas con cuidado los procedimientos que requiere tu función?					
11	¿Tienes las herramientas necesarias para cumplir apropiadamente tu trabajo?					
12	Tu desempeño contribuye a incrementar la producción o servicio					
Dimension 3: Clima laboral						
13	¿Cuándo hay conflicto, tienes actitud conciliadora?					
14	¿Tu jefe inmediato trata a todos por igual?					
15	¿Consideras tu trabajo interesante?					
16	¿Tu jefe inmediato valora tu trabajo?					
17	¿Estas conforme con la higiene en tu lugar de trabajo?					
18	¿Tu supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?					
19	¿Te sientes orgulloso desempeñándote en el área de trabajo?					
20	¿Las herramientas y equipos (computadora, teléfono, etc) que utilizas reciben mantenimiento constantemente?					

¡Gracias por su colaboración!



ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO							
1	¿Los procesos de reclutamiento y selección se llevan a cabo de forma ordenada?	X		X		X		
2	¿Se cotejaron los documentos fotocopiados y originales de los postulantes?	X		X		X		
3	¿La empresa toma en cuenta la sugerencia de empleados para el requerimiento de candidatos respecto a las vacantes?	X		X		X		
4	¿Te informaron claramente la información de la vacante?	X		X		X		
5	¿La empresa utiliza anuncios, periódicos para publicar los puestos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 2: SELECCION / CONTRATACION							
6	¿Las convocatorias para integrar personal son transparentes?	X		X		X		
7	¿El personal ha sido entrevistado antes de ser contratado?	X		X		X		
8	¿Se realiza al personal un examen psicológico antes de ser contratado?	X		X		X		
9	¿Antes de ser contratado ya tenías experiencia laboral relacionado al área donde has	X		X		X		

	laborado?											
10	¿ Son claras las plataformas virtuales que se emplean para postular a una vacante?	X		X		X		X				
	DIMENSIÓN 3: INDUCCION	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
11	¿ Te explicaron tus obligaciones y responsabilidades en la inducción?	X		X		X		X				
12	¿ Conoce Ud. La Visión y Misión de la empresa?	X		X		X		X				
13	¿ Los nuevos trabajadores son presentados cuando inician sus labores?	X		X		X		X				
14	¿ Ante de iniciar tus labores te llevaron a realizar un recorrido por las instalaciones de la institución?	X		X		X		X				
15	¿ Estuviste satisfecho con la inducción al iniciar tus labores en la empresa?	X		X		X		X				
	DIMENSIÓN 4: CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
16	¿ Las capacitaciones que recibes están bien organizadas?	X		X		X		X				
17	¿ Los cursos de capacitación te permiten hacer mejor tu trabajo?	X		X		X		X				
18	¿ Considera Ud. que existe una constante preocupación por capacitar al personal?	X		X		X		X				
19	¿ Considera Ud. Que es posible poner en práctica las habilidades adquiridas en las capacitaciones?	X		X		X		X				
20	¿ Estas satisfecho con las capacitaciones?	X		X		X		X				

DIMENSIÓN 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Eres capaz de resolver tareas solicitadas en los plazos establecidos?	X		X		X	
22	¿Dominas las funciones de tu área de trabajo?	X		X		X	
23	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño por parte de la Jefatura?	X		X		X	
24	¿Consideras necesario recibir retroalimentación después de la evaluación de desempeño?	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: INCENTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Ud. Se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X	
26	¿Te gustaría recibir reconocimiento por tu trabajo?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. Que el hospital ofrece estabilidad laboral?	X		X		X	
28	¿Los beneficios económicos que percibes cubren tus necesidades básicas?	X		X		X	
29	¿Las relaciones de tus compañeros te motivan a tener un buen desempeño laboral?	X		X		X	
30	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y te motiva?	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia de ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.: LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA.** DNI: 06705891.

Especialidad del validador: **EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

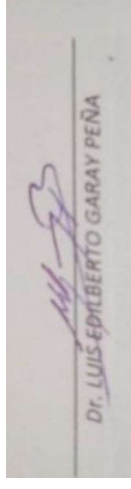
Lima, 20 de mayo del 2022

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

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

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

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



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Trabajo en equipo							
1	¿Cuándo se trabaja en equipo, te gusta cooperar?	X		X		X		
2	¿Te apoyas con tus compañeros para resolver un problema?	X		X		X		
3	¿Te favorece el trabajo en equipo?	X		X		X		
4	¿Las reuniones de equipo son interesantes y productivas?	X		X		X		
5	¿Cuándo trabajas en equipo se dividen equitativamente el trabajo?	X		X		X		
6	¿Comunicas de manera clara tus ideas y propuestas?	X		X		X		
	Dimension 2: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Las tareas que realizas en tu trabajo se cumple en el tiempo programado?	X		X		X		
8	¿Tienes identificadas tus horas de mayor productividad por día de trabajo?	X		X		X		
9	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?	X		X		X		

10	¿Aplicas con cuidado los procedimientos que requiere tu función?	X								
11	¿Tienes las herramientas necesarias para cumplir apropiadamente tu trabajo?	X								
12	Tu desempeño contribuye a incrementar la producción o servicio	X								
	Dimension 3: Clima Laboral									
13	¿Cuándo hay conflicto, tienes actitud conciliadora?	X								
14	¿Tu jefe inmediato trata a todos por igual?	X								

15	¿Consideras tu trabajo interesante?	X								
16	¿Tu jefe inmediato valora tu trabajo?	X								
17	¿Estas conforme con la higiene en tu lugar de trabajo?	X								
18	¿Tu supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	X								
19	¿Te sientes orgulloso desempeñándote en el área de trabajo?	X								
20	¿Las herramientas y equipos (computadora, teléfono, etc) que utilizas reciben mantenimiento constantemente?	X								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente de ítems.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] DNI: 06705891

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: *LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA*.

Especialidad del validador: *DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA*

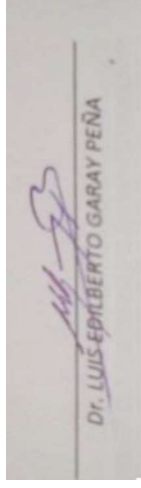
Lima, 20 de mayo del 2021

¡Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. *LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia ⁴
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO							
1	¿Los procesos de reclutamiento y selección se llevan a cabo de forma ordenada?	X		X		X		
2	¿Se cotizaron los documentos fotocopiados y originales de los postulantes?	X		X		X		
3	¿La empresa toma en cuenta la sugerencia de empleados para el requerimiento de candidatos respecto a las vacantes?	X		X		X		
4	¿Te informaron claramente la información de la vacante?	X		X		X		
5	¿La empresa utiliza anuncios, periódicos para publicar los puestos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
6	¿Los convocatorias para integrar personal son transparentes?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿El personal ha sido entrevistado antes de ser contratado?	X		X		X		
8	¿Se le realiza al personal un examen psicológico antes de ser contratado?	X		X		X		
9	¿Antes de ser contratado ya tenías experiencia laboral relacionada al área donde has postulado?	X		X		X		
10	¿Son claras las plataformas virtuales que se emplean para postular a una vacante?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: INDUCCIÓN							
11	¿Te explicaron tus obligaciones y responsabilidades en la inducción?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿Conoce usted la Visión y Misión de la empresa?	X		X		X		
13	¿Los nuevos trabajadores son presentados cuando empiezan sus labores?	X		X		X		
14	¿Antes de iniciar tus labores te llevaron a realizar un recorrido por las instalaciones de la institución?	X		X		X		
15	¿Estuviste satisfecho con la inducción al iniciar tus labores en la empresa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN							
16	¿Las capacitaciones que recibes están bien organizadas?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Los cursos de capacitación te permiten hacer mejor tu trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe una constante capacitación por capacitar al personal?	X		X		X		
19	¿Considera usted que es posible poner en práctica las habilidades adquiridas en la capacitación?	X		X		X		
20	¿Estas satisfecho con las capacitaciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO							
21	¿Eres capaz de resolver tareas solicitadas en los plazos establecidos?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Dominas las funciones en tu área de trabajo?	X		X		X		
23	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño por parte de la jefatura?	X		X		X		
24	¿Consideras necesario recibir retroalimentación después de la evaluación de desempeño?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: INCENTIVOS							
25	¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
26	¿Te gustaría recibir reconocimiento por tu trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que el hospital ofrece estabilidad laboral?	X		X		X		
28	¿Los beneficios económicos que percibes cubren las necesidades básicas?	X		X		X		

29	¿Las relaciones de tus compañeros te motivan a tener un buen desempeño laboral?	X		X		X	
30	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y te motiva?	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia de ítems _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Víctor Humberto Chiaro Pacheco DNI: 10676704

Especialidad del validador: Investigación y docencia

- ✓ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto/texto formulado.
- ✓ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo o dimensión específica del constructo
- ✓ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Limá, 02 de agosto de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo								
1	¿Cuándo se trabaja en equipo, te gusta cooperar?	X		X		X		
2	¿Te apoyas con tus compañeros para resolver un problema?	X		X		X		
3	¿Te favorece el trabajo en equipo?	X		X		X		
4	¿Las reuniones de equipo son interesantes y productivas?	X		X		X		
5	¿Cuándo trabajas en equipo se dividen equitativamente el trabajo?	X		X		X		
6	¿Comunicas de manera clara tus ideas y propuestas?	X		X		X		
Dimensión 2: Productividad								
7	¿Las tareas que realizas en tu trabajo se cumplen en el tiempo programado?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Tienes identificadas tus horas de mayor productividad por día de trabajo?	X		X		X		
9	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?	X		X		X		
10	¿Aplicas con cuidado los procedimientos que requiere tu función?	X		X		X		
11	¿Tienes las herramientas necesarias para cumplir apropiadamente tu trabajo?	X		X		X		
12	¿Tu desempeño contribuye a incrementar la producción o servicio?	X		X		X		
Dimensión 3: Ambiente laboral								
13	¿Cuándo hay conflicto, tienes actitud conciliadora?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tu jefe inmediato trata a todos por igual?	X		X		X		
15	¿Consideras tu trabajo interesante?	X		X		X		
16	¿Tu jefe inmediato valora tu trabajo?	X		X		X		
17	¿Estas conforme con la higiene en tu lugar de trabajo?	X		X		X		
18	¿Tu supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	X		X		X		
19	¿Te sientas orgulloso desempeñándote en el área de trabajo?	X		X		X		
20	¿Las herramientas y equipos (computadora, teléfono, etc) que utilizas reciben mantenimiento constantemente?	X		X		X		

Observaciones: Existe suficiencia de ítems _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Victor Humberto Chero Pacheco** DNI: 10676704

Especialidad del validador: **Investigación y docencia**

Lima, 02 de agosto de 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO							
1	¿Los procesos de reclutamiento y selección se llevan a cabo de forma ordenada?	X		X		X		
2	¿Se coleccionan los documentos fotocopiados y originales de los postulantes?	X		X		X		
3	¿La empresa toma en cuenta la sugerencia de empleados para el requerimiento de candidatos respecto a las vacantes?	X		X		X		
4	¿Te informaron claramente la información de la vacante?	X		X		X		
5	¿La empresa utiliza anuncios, portales para publicar los puestos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
6	¿Las convocatorias para integrar personal son transparentes?	X		X		X		
7	¿El personal ha sido entrevistado antes de ser contratado?	X		X		X		
8	¿Se le realiza al personal un examen psicológico antes de ser contratado?	X		X		X		
9	¿Antes de ser contratado ya tenías experiencia laboral relacionada al área donde has postulado?	X		X		X		
10	¿Son claras las plataformas virtuales que se emplean para postular a una vacante?	X		X		X		
	DIMENSION 3: INDUCCIÓN							
11	¿Te explicaron tus obligaciones y responsabilidades en la inducción?	X		X		X		
12	¿Conoce usted la Visión y Misión de la empresa?	X		X		X		
13	¿Los nuevos trabajadores son presentados cuando empiezan sus labores?	X		X		X		
14	¿Antes de iniciar tus labores te llevaron a realizar un recorrido por las instalaciones de la institución?	X		X		X		
15	¿Estuviste satisfecho con la inducción al iniciar tus labores en la empresa?	X		X		X		
	DIMENSION 4: CAPACITACIÓN							
16	¿Las capacitaciones que recibes están bien organizadas?	X		X		X		
17	¿Los cursos de capacitación te permiten hacer mejor tu trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe una constante preocupación por capacitar al personal?	X		X		X		
19	¿Considera usted que es posible poner en práctica las habilidades adquiridas en la capacitación?	X		X		X		
20	¿Estás satisfecho con las capacitaciones?	X		X		X		
	DIMENSION 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO							
21	¿Eres capaz de resolver tareas solicitadas en los plazos establecidos?	X		X		X		
22	¿Dominas las funciones en tu área de trabajo?	X		X		X		
23	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño por parte de la Jefatura?	X		X		X		
24	¿Consideras necesario recibir retroalimentación después de la evaluación de desempeño?	X		X		X		
	DIMENSION 6: INCENTIVOS							
25	¿Usted se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X		
26	¿Te gustaría recibir reconocimiento por tu trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que el hospital ofrece estabilidad laboral?	X		X		X		
28	¿Los beneficios económicos que percibes cubren tus necesidades básicas?	X		X		X		

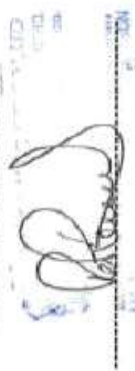
29	¿Las relaciones de tus compañeros te motivan a tener un buen desempeño laboral?								
30	¿Tu jefe inmediato reconoce tu trabajo y te motiva?	X			X			X	
		X			X			X	

Observaciones: Existe suficiencia de items Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pillman Infante DNI: 40885280
 Especialidad del validador: Investigación y docencia Rosa Estrella

Lima, 02 de agosto de 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Trabajo en equipo								
1	¿Cuándo se trabaja en equipo, te gusta cooperar?	X		X		X		
2	¿Te apoyas con tus compañeros para resolver un problema?	X		X		X		
3	¿Te favorece el trabajo en equipo?	X		X		X		
4	¿Las reuniones de equipo son interesantes y productivas?	X		X		X		
5	¿Cuándo trabajas en equipo se dividen equitativamente el trabajo?	X		X		X		
6	¿Comunicas de manera clara tus ideas y propuestas?	X		X		X		
Dimensión 2: Productividad								
7	¿Las tareas que realizas en tu trabajo se cumplen en el tiempo programado?	X		X		X		
8	¿Tienes identificadas tus horas de mayor productividad por día de trabajo?	X		X		X		
9	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?	X		X		X		
10	¿Aplicas con cuidado los procedimientos que requiere tu función?	X		X		X		
11	¿Tienes las herramientas necesarias para cumplir apropiadamente tu trabajo?	X		X		X		
12	¿Tu desempeño contribuye a incrementar la producción o servicio?	X		X		X		
Dimensión 3: Ambiente laboral								
13	¿Cuándo hay conflicto, tienes actitud conciliadora?	X		X		X		
14	¿Tu jefe inmediato trata a todos por igual?	X		X		X		
15	¿Consideras tu trabajo interesante?	X		X		X		
16	¿Tu jefe inmediato valora tu trabajo?	X		X		X		
17	¿Estas conforme con la higiene en tu lugar de trabajo?	X		X		X		
18	¿Tu supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	X		X		X		
19	¿Te sientes orgulloso desempeñándote en el área de trabajo?	X		X		X		
20	¿Las herramientas y equipos (computadora, teléfono, etc.) que utilizas reciben mantenimiento constantemente?	X		X		X		

Observaciones: Existe suficiencia de items Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: P. MORALES ROSA ESTHER DNI: 40885280

Especialidad del validador: Investigación y docencia

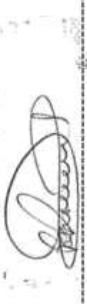
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 30 de Julio de 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY PEÑA LUIS EDILBERTO, 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 rendimiento laboral en el personal del Hospital del Minsa, Lima-2022", cuyo autor es QUILLE TORRES ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY PEÑA LUIS EDILBERTO DNI: 06705891 ORCID: 0000-0002-2864-5885	Firmado electrónicamente por: LGARAYP1 el 17-08- 2022 22:55:51

Código documento Trilce: TRI - 0395176