



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Rivera Troya, Javier (orcid.org/0000-0003-2819-5826)

ASESORES:

Dr. Castro Velázquez, Martin Felipe (orcid.org/0000-0002-9106-5349)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre que desde el cielo me da fuerzas para seguir adelante, a mi esposa y a mis hijos por su comprensión y apoyo incondicional, porque cada día me enseñan que con perseverancia se consigue lograr las metas.

A Dios por su inmensa misericordia y por llenarme de sabiduría y de fuerzas para enfrentar el día a día.

El autor.

Agradecimiento

A la Universidad por brindarme la oportunidad de fortalecer nuestras capacidades y formarnos para ser mejores profesionales en el futuro.

A mis asesores por compartir sus conocimientos y ayudarme a culminar satisfactoriamente la presente investigación.

El autor.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor:



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022", cuyo autor es RIVERA TROYA JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 09:27:21

Código documento Trilce: TRI - 0507398

Declaratoria de Originalidad del Autor:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA TROYA JAVIER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JAVIER RIVERA TROYA DNI: 33767541 ORCID: 0000-0003-2819-5826	Firmado electrónicamente por: RRIVERATR el 22-07- 2023 15:22:12

Código documento Trilce: TRI - 0609206

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor:	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor:.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión de recursos humanos en un hospital público de Nieva, 2022.....	22
Tabla 2.	Nivel de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	23
Tabla 3.	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en un hospital público de Nieva, 2022.....	24
Tabla 4.	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	25
Tabla 3.	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.....	26
Tabla 4.	Relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	27
Tabla 5.	Relación entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	28
Tabla 6.	Relación entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	29
Tabla 7.	Relación entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	30
Tabla 8.	Relación entre la Supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.....	31

Resumen

La actual investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022”, tomando en cuenta un conjunto de teorías acerca de las variables de análisis indicadas en el título. El tipo de investigación se enmarca en una investigación básica con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, considerando una muestra de 43 enfermeras. En adición, se requirió de la validación de 3 expertos en el contexto de la investigación para la recolección de datos en esta pesquisa aplicándose dos cuestionarios. Consecuentemente, esa información fue procesada y presentada mediante tablas y figuras estadísticas usando el software Microsoft Excel y el programa SPSS 27. Se halló que mantiene una distribución no normal gracias a la aplicación del test de Shapiro Wilk y con la prueba estadística de Spearman, arrojó como resultado que efectivamente hay un índice de relación de 0.905** cuya significancia es de 0.000. Se comprobó la hipótesis de investigación y se concluyó que hay una relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, planificación, organización de recursos, hospital.

Abstract

The objective of the current investigation was to "Determine the relationship between human resource management and job performance in a public hospital in Nieva, 2022", taking into account a set of theories about the analysis variables indicated in the title. The type of research is part of basic research with a quantitative approach, a non-experimental, correlational cross-sectional design, considering a sample of 43 nurses. In addition, the validation of 3 experts in the context of the research was required for data collection in this research, applying two questionnaires. Consequently, this information was processed and presented through tables and statistical figures using Microsoft Excel software and the SPSS program. It was found that it maintains a non-normal distribution thanks to the application of the Shapiro Wilk test and with the Spearman statistical test, the result was that there is indeed a relationship index of 0.905** whose significance is 0.000. The research hypothesis was verified and it was concluded that there is a high and significant relationship between the management of human resources and job performance.

Keywords: Human resource management, work performance, planning, organization of resources, hospital.

I. INTRODUCCIÓN.

A nivel mundial, la pandemia estableció un efecto significativo en las entidades de gobierno, específicamente en los colaboradores de dichas entidades desde el enfoque social y económico en el sector salud, se tomó en cuenta que el personal de salud fue el más afectado y estuvo en continuo estrés esta situación conllevó a que el desempeño laboral resulte en esa época afectado, el área de capital humano se ha visto perjudicado en la ejecución de sus funciones lo que ha generado que las entidades salubres de todo el mundo, y en los procesos administrativos, en la evaluación del desempeño, pero no por la falta de capacidades sino por la carga laboral incesante por los estragos de la COVID-19, reflejado por los datos estadísticos que más de 57 países no cuenta con el personal de salud suficiente para la atención de pacientes, que equivale a una carencia de 2,4 millones de personal sanitario que hacen falta para suplir las exigencias de salud en todo el mundo. (OMS, 2020)

En América Latina, el déficit de personal de salud entorno a los profesionales de enfermería se establece que existe un 83,4 de enfermeras o enfermeros por cada 10,000 habitantes en Latinoamérica, teniendo en cuenta que más del 30% de las enfermeras tiene 55 años, por lo que se puede decir que al 2030 se verá un descenso en la capacidad técnica para la atención de pacientes, por lo que la presión laboral genera un descenso en la obligación laboral del personal, entonces podemos decir que la gestión de los capital humanos tiene una labor muy importante y sino siguen con los procedimientos correctos para la evaluación de dichos profesionales, no podrán establecer mecanismos para conseguir un progreso en la eficiencia y eficacia. (OPS, 2020).

En Perú, el personal de salud no recibe las capacitaciones para poder realizar un correcto desempeño en las actividades diarias, ya que son estamentos que la administración del capital humano de las entidades de salud tiene que dar una propuesta para la asignación presupuestal y así poder ejecutar capacitaciones, esto debido a la carga laboral profunda por los estragos de la pandemia, generó que la ejecución de funciones del

personal de salud, sea deficiente y con atención sin la debida motivación, lo que afecta la satisfacción de los usuarios que asisten a las instituciones de salud. (Saldarriaga, 2020). Esta realidad muestra que se está afectando un derecho constitucional como es la salud pública que debe garantizar el estado.

En la región de Amazonas, una gran variedad de entidades públicas establecen diferentes lineamientos para que la administración del talento humano pueda establecer estamentos que permitan desarrollar las habilidades que generen un adecuado desempeño laboral, verificando su coherencia con las políticas de la entidad, pero las entidades públicas de dicha región no establecen el alcance para mejorar los objetivos, generando que la competencia del personal de salud en especial las enfermeras no se vea obligada a generar estrategias para mejorar el cumplimiento de las metas, considerando que una 60% la GTH, genera la eficiencia que se requiere, verificando que se tiene que mejorar muchos de los parámetros para considerar una mejora en el desempeño laboral de las entidades públicas.

Dentro de la entidad de estudio, se ha dado evidencia de que el personal no ha establecido un compromiso para la realización de sus actividades por la falta de supervisión y por la carga laboral continua lo que ha producido desmotivación y desánimo en el personal, especialmente en las enfermeras las labores asistenciales que estas se ejecutan son mayores los estamentos de la pandemia se vio incrementado, generando que las evaluaciones de desempeño se haya visto perjudicada, dando evidencia de ineficiencia dentro del régimen administrativo y de los recursos humanos, el tiempo adicional de trabajo hospitalario afecta directamente a los pacientes que asisten a mencionada entidad, verificando la falta de compromiso del personal de salud, el inadecuado desarrollo de funciones, y esto se debe a la falta de contratación de personal de enfermería, llevando a que no se tenga disponible el personal suficiente para mejorar los resultados de productividad del hospital en estudio, por ello abordaremos la siguiente pregunta de investigación como problema general; ¿ En qué medida se da

relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022?

Estableciendo parámetros de justificación de la presente investigación, desde un lineamiento teórico, ya que la fundamentación de problemáticas, teorías, referencias que ayudaran a la presente investigación a indicarnos el funcionamiento de los temas de investigación, así como los resultados y conclusiones nos determinaran la relación que estas establezcan para poder ejecutarlas correctamente, así mismo podrá aumentar el conocimiento teórico y científico de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral dentro de los hospitales. Como implicancias prácticas, se establecerá que la ejecución de tecnologías, metodologías e instrumento de recolección de datos ayudaran a fundamentar correctamente nuestros objetivos de investigación, determinando referencias relacionadas al trabajo del personal de salud.

Como justificación metodológica, se establecerá parámetros de descripción de un tipo y diseño de investigación, lo cual a través de una operacionalización de variables se construirán nuevos instrumentos de recolección de datos para que la presente investigación y futuras investigaciones que tengan referencia a nuestras variables de investigación. Finalmente es relevante socialmente, ya que los resultados y conclusiones nos ayudaran a tener un fundamento teórico adecuado y numérico para dar sustento a la creación de nuevas directivas que ayuden a mejorar la gestión de los recursos humanos dentro de sus procesos, con el fin de que el desempeño laboral del personal de salud pueda dar un incremento fundamental para mejorar los servicios de la entidad en estudio.

Como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022, como objetivos específicos; determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.

Como hipótesis general:

- Ha: Si existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Como establecimientos para entender cómo funcionan nuestras variables de investigación se toma contextos internacionales para verificar cuales son los objetivos y resultados que llevaron los diferentes artículos científicos tomando en cuenta a los siguientes investigadores;

Lumbreras et al (2022), en su trabajo de investigación, explicaron cómo la calidad del trabajo, en el manejo de las áreas personales incide en la realización de los empleados, con el objetivo de relacionar las variables anteriores, desde el diseño hasta el corte transversal. Se usaron dos cuestionarios que ayudaron a representar la evaluación de los 866 profesionales de su muestra de estudio, los resultados obtenidos arrojaron un 69 por ciento en cuanto a la calidad de vida laboral, el establecimiento del recurso humano, gestión para mejorar el desempeño laboral, donde se concluyó que una idónea gestión de la calidad de vida en los niveles de administración del personal, asegurando un adecuado manejo de la planificación, organización, capacitación y supervisión puede la ejecución de labores

Quintana et al (2021), explico un análisis correcto el contexto laboral desde la perspectiva del personal de enfermería establecen parámetros de explicación por la pandemia, planteando como objetivo de investigación la identificación de valoración del personal de enfermería en base a los parámetros laborales dentro de las instituciones de salud, desde un diseño correlacional, verificando los datos de una muestra de 170 enfermeras, los cuales se aplicó dos cuestionarios, obteniendo como resultados que los parámetros administrativos se relaciona con el contexto laboral de los profesionales de enfermería con una influencia significativa menor al 5%, por lo que puede concluir que los procesos administrativos, desde aspectos de valoración y participación para las decisiones, así como la ejecución de presupuesto, darán un evidencia a un mejor desempeño laboral de las enfermeras, y se verá evidenciado en una mejor eficiencia y eficacia de las instituciones de salud.

Silberman (2020), en su análisis científico las políticas de planificación establecen una conexión con la administración del talento humano desde la perspectiva de estudio del Ministerio de Salud de Argentina dicha explicación por los procesos de la pandemia, así como el objetivo principal el análisis de abordaje a las políticas del talento humano y como actuaron durante el estado de emergencia, verificando los planteamientos dando un estamento de como el incremento de personal ayudaran a mejorar la atención y cuidado de los clientes de las ipress, por lo que se puede concluir que el aislamiento social ataño lineamientos para la contratación de personal de salud logrando una correcta satisfacción de la ciudadanía.

Armijos et al (2019), establece una explicación en su análisis científico la administración de los lineamientos de los recursos humanos, planteando como objetivo de investigación el análisis de la perspectiva del capital humano, desde una investigación analítica, examinando diferentes artículos, obteniendo como resultados los principales estamentos para una idónea gestión del capital humano dentro de los lineamientos de selección y contratación de colaboradores, fundamentales para direccionar políticas y la mejora de la entidad, concluyendo que la gestión de los recursos humanos es una lineamento fundamental para establecerse parámetros correctos de selección y la contratación de los profesionales que la entidad requiere, podemos decir que para la captación y reclutamiento de personal se deben orientar correctos parámetros de planificación desde el área de recursos humanos.

Espinosa y Expósito (2019), describen en su artículo científico sobre el desempeño profesional de enfermería desde un estudio de publicaciones colombianas, como objetivo planteo una explicación de una determinación de conceptualización y el desempeño de los profesionales desde los parámetros de estudio en Colombia, él estudio fue mixto, analizando 95 artículos científicos para analizar los resultados y conclusiones, verificando los datos encontrados establecen que la identificación del desempeño laboral da parámetros de ejecución de fundamentos multidisciplinarios de salud orientado a ejecución de funciones asistenciales, que deben estar

definidas y supervisadas por las directivas de la gestión administrativa con el fin de cumplir con las expectativas de los pacientes, en conclusión se verifica que los procesos administrativos son fundamentos que se tienen que tener en cuenta para mejorar el trabajo de las enfermeras que se verá reflejado finalmente en la satisfacción de los pacientes.

Así mismo se plantea investigaciones a nivel nacional y local para poder tener un fundamento más cercano del funcionamiento de nuestras variables de investigación.

Quispe et, al (2022), la más importante en referencia al objetivo general y/o al problema) establecen un análisis de como la motivación de las gerencia regional de salud se relaciona con el desempeño laboral de los servidores civiles, planteando un enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 106 cuidadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, los datos obtenidos arrojaron que el rendimiento laboral se relación con la motivación en base a una índice de relación de 0.633 por lo que podemos concluir que la motivación y el desempeño laboral entablan una relación significativa, verificando que a una mejor motivación el desempeño en las labores establecerá parámetros eficientes o requeridos para una mayor productividad de la entidad.

Collazos, (2021), explica como la organización de los recursos en base al presupuesto por resultados dan una autoridad en el desempeño laboral, el investigador plantea como objetivo desde un enfoque cuantitativo la relación entre las variables, con una muestra de 49 trabajadores se les ejecuto dos cuestionarios, que al recabar la información dio como resultados existe un relación de 0.588, por lo que se concluye que organizar los recursos en base a un eficiente presupuesto generar una adecuación establece para que la distribución de profesionales y la asignación de personal establezca los parámetros que brinden el espacio para un eficiente desempeño laboral.

Sánchez (2021), establece en su investigación como se le selecciona al personal con el desempeño laboral, planteando como objetivo principal la

determinación de una correlación en base a la ejecución de pruebas estadísticas, es por ello que se ejecuta un enfoque cuantitativo, aplicando dos cuestionarios a 162 colaboradores los cuales corresponde a la muestra de investigación, los cuales en base a su valoración determinaron un índice de relación de 0.973, por lo que se puede concluir que existe un relación muy alta y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, por lo que se puede decir que los lineamientos de la selección de personal dan un establecimiento desde la adecuada ejecución de las etapas preparatorias, convocatorias y reclutamiento así como la evaluación para poder establecer la correcta verificación de los factores generales y específicos del desempeño laboral.

Ferreyros (2020), analiza la determinación relacional entre la administración de recursos humanos y la labor de las enfermeras de un hospital público, desde el análisis de datos con parámetros de enfoque cuantitativo, con una muestra de estudió de 126 enfermeras, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios, que dieron como resultados un índice de relación de 0.876, por lo que se concluye que existe un relación muy alta y significativa entre las variables de investigación, determinando que los lineamiento de ejecución administrativa como el desarrollo la satisfacción y la supervisión de los colaboradores de salud en este caso las enfermeras al verificar una adecuada gestión van a establecer los parámetros correctos para ejecutar eficientemente sus funciones lo cual llevara a un adecuado desempeño laboral.

Gómez (2020), en su investigación establece como la capacitación se relaciona con el trabajo en los servicios de salud, estableciendo un análisis de relación entre las mencionadas variables, con un enfoque cuantitativo, tomando la percepción de 62 colaboradores de salud, verificando que la necesidad, planificación, evaluación de las capacitaciones que pueda facilitar las entidades de salud son estamentos importantes para que el trabajo del personal de salud pueda ser más eficiente y eficaz.

Girón (2020), el autor establece una explicación de cómo la supervisión da una implicancia en el trabajo de los profesionales de salud,

específicamente en la enfermeras asistenciales, la investigación estuvo fundamentando, mediante un enfoque cuantitativo, con una muestra de 70 enfermeras, a las cuales se les aplicó un cuestionario, los cuales en base a la valoración obtuvieron los siguientes resultados, que la supervisión es un implicancia fundamental para el desempeño laboral, con un análisis de que el 80% de relación entre un nivel de eficiencia en los lineamientos de desempeño de las enfermera en base a la ejecución de funciones tomando en cuenta el nivel de supervisión del cumplimiento de actividades, concluyendo que a una mejor supervisión el desempeño laborar será más eficiente y eficaz.

Martínez (2019), explica en su investigación como los parámetros de planificación evidencia un predominio en el trabajo laboral, el autor toma como finalidad demostrar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral, desde un enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 74 individuos, los cuales se aplicó dos cuestionarios, que al recabar y analizar los datos se obtuvo un coeficiente de relación de 0.755, concluyendo que entre los temas de investigación existe un relación significativa, ya que el cumplir con parámetros de acciones y estrategias ordenadas van a poder fundamentar un eficiente desempeño laboral.

Quintana y Tarqui (2019), los autores establecen en su análisis del artículo científico explicar el trabajo laboral desde estamentos de motivación y formación académica establecen una influencia en la jefatura de enfermería, desde un enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario para medir el trabajo del profesional de enfermería, en base a la valoración de una muestra de 208 enfermeras, obteniendo como resultados un índice de relación de 82,4%, entre a la capacitación del personal y el desempeño laboral, por lo que se concluye que existe un relación significativa entre como la capacitación del personal de enfermería incidirá positivamente en el desempeño laboral, por lo que es necesaria establecer parámetros adecuados para mejorar los estamento de capacitación del personal como un lineamiento de gestión de los recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de la enfermeras en un hospital público.

Además, se establecen diferentes teorías de la variable 1, que ayudan a entender mejor la administración del capital humano dentro de entidades públicas con el fin de poder mejorar la perspectiva.

La teoría de la gestión establece principios para que el conocimiento pueda ser puesto en práctica en beneficio de la sociedad. Esta disciplina se establece a través de herramientas administrativas que pueden determinar la distribución del ingreso, y por lo tanto son necesarios procesos administrativos específicos, etc., para cumplir con normas que aseguren que los recursos del gobierno funcionen adecuadamente y satisfagan las necesidades de la ciudadanía vigilancia. (Overman y Schillemans, 2021).

La teoría humanista con una perspectiva conductual se basa en la organización informal detrás de la organización formal. Ella ve a los operadores como trabajadores sociales, su contribución a una organización como un grupo de personas y su motivación como simbólica y social. Esto proporciona una eficiencia óptima. Una guía de psicología organizacional se basa en la existencia personal y social basada en la teoría de las necesidades que deben satisfacerse para alcanzar metas, así como en conceptos interpersonales para encontrar un empleado satisfecho. (Prasetyo, 2020).

La sociedad actual ha provocado cambios radicales en el comportamiento del gerente de las empresas privadas y de las gestiones públicas, quienes no pueden dejar de distribuir, implementar procedimientos adecuados e ideas innovadoras para lograr el éxito organizacional, se preocupa por el desarrollo de procedimientos y comportamientos. Este cambio ilustra cómo los líderes empresariales definen qué conocimientos, habilidades y actitudes necesitan para enfrentar los estamentos laborales. (Kupczyk y Stor, 2017).

Wickersham (2021), Nos menciona que es el proceso administrativo ejecutado es la mayor conservación del esfuerzo, las destrezas, la salud, los conocimientos, de cada individuo de la organización, en favor de un subordinado, de la empresa y del país. También, exponemos que perpetrar

el proceso de auxiliar a los participantes a conseguir un nivel de desempeño y una calidad de conducta individual y social que resguarde sus necesidades y posibilidades individuales y corporativas.

Blstakova y Palencarova (2021), Nos certifica a la gestión del capital Humano es la incorporación de medidas y habilidades que son imprescindibles para orientar las particularidades de los cargos de gerencia incorporados con los individuos y/o patrimonios con el propósito de poseer el personal idóneo, para ello se potencia las conductas de los practicantes, desde la apreciación de las compañías, considerando los anhelos de los trabajadores que gozan, determinan y se identifican.

La administración del capital humano es la acción o ejecución de procesos que establecen la planificación de contratación, organización de recursos, dirección del personal y la supervisión de los colaboradores para que estos puedan ejecutar correctamente sus funciones, con el fin de lograr las metas institucionales para mantener el desarrollo de la entidad. (Hassan et al, 2022).

La planificación dentro de los recursos humanos establece lineamiento des descripción interna y externa, para poder establecer parámetros adecuados para definir un diagnóstico en base a acciones y estrategias que nos ayudaran a mejorar las decisiones y cumplir con las metas de la institucion establecidas. (Ansah et al, 2018).

La dirección de personal establece parámetros para tomas decisiones desde un enfoque de verificación de decisiones, planes y presupuesto tomando en cuenta los procesos para generar estamentos que nos ayudaran a mejorar. (Oluwaseun, 2018).

Con referencia a la segunda variable se describe diferentes teorías y conceptos con el fin de dar un mejor entendimiento.

Como primera teoría se establece lo mencionado por Campell, quien explica que el desempeño laboral surge para poder evaluar como los técnicos o colaboradores fundamentan el cumplimiento de los componentes para formular estrategias que ayuden a la verificación de etas, en base a

perspectivas de estructuración y fundamentación de eficiencia y eficacia, dicha teoría se fundamenta ya que el medir los componentes de cumplimiento de metas ayuda a realizar una vinculación de comportamiento en la ejecución de tareas específicas en base a lo requerido por las unidades, englobando la descripción de habilidades para generar disciplina para el rendimiento de los grupos de apoyo de la entidad.

Es por ello que el desempeño laboral genera la concepción de diferentes actividades conductuales para que los colaboradores puedan generar mayor eficiencia en las entidades, estableciendo la dependencia de características para mostrar las conductas de eficiencia para que se puedan mostrar las diferentes capacidades del comportamiento en los resultados variables de la productividad estatal.

El desempeño laboral es la agrupación de destrezas de manera física y psicológicas puesto que son pretendidas con la finalidad de desenvolverse en un puesto laboral. Del mismo modo señala que, el colaborador percibe una condición más conveniente, puesto que se verifica si esta posee las destrezas y competencias que son convenientes del puesto. (Tummers et al, 2022).

El desempeño laboral son las gestiones o procedimientos perceptibles en la mano de obra, esto quiere decir que se analiza si el colaborador está ejecutando de manera correcta su trabajo, además que es importante para que la organización consiga desempeñar sus objetivos, y poder lograr el adecuado funcionamiento de sus actividades productivas, comerciales con el fin de lograr el crecimiento organizacional. (Zaman et al, 2022).

El desempeño laboral establece la ejecución eficiente y eficaz del personal, en una entidad, para que esta pueda cumplir con las metas estratégicas, midiendo su dicho desempeño mediante la capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y la capacidad actitudinal, las cuales se agrupan y establecen la justificación de las necesidades básicas de los pacientes. (Ousman y Worku, 2022).

Las habilidades y destrezas son los establecimientos que se adquieren en base a la experiencia, siguiendo una secuencia para organizar las actividades tomando en cuenta la designación de funciones y el trabajo en equipo permitiendo un mayor acceso al conocimiento y a los objetivos institucionales. (Vainieri et al, 2017).

La capacidad actitudinal, establece como plantean los profesionales sus valores e iniciativas para establecer los parámetros de cumplimiento y compromiso para la cooperación profesional y el manejo de emociones. (Hermanowski et al, 2020).

Finalmente se establece una perspectiva legal la cual ayude a entender las directivas que deben seguir para cumplir con dichos procesos.

El presente proyecto de investigación se sustenta teniendo en cuenta la base legal que nos permitirá poder establecer una descripción legal de nuestras variables de investigación para ello vamos a tomar en cuenta al Decreto Legislativo N° 1442, con fecha quince de setiembre del dos mil dieciocho, quien toma en cuenta disposiciones para verificar la utilización del capital humanos dentro del sector público, tomando en cuenta que dicha normativa, especifica parámetros de disciplina administrativa, ya que el personal debe contratarse exclusivamente en base a parámetros de planificación, teniendo en cuenta la exclusividad, para establecer una gestión adecuada.

También hay que tomar en cuenta el Decreto de Urgencia N° 055-2022, con calendario dieciocho de mayo del dos mil veintidós, el cual establece que se debe seguir mantenimiento la administración del capital humano para una idónea contratación del personal de salud, para poder cumplir con la implicancia de que las instituciones públicas puedan contar con el personal adecuado para poder ejecutar los servicios en las ipres y con ellos garantizar que sean de calidad y lograr cumplir con el derecho constitución de salvaguardar la salud pública.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación es básica ya que fundamento el incremento de los saberes de los temas tratados mediante la percepción de una muestra sin manipulación. (CONCYTEC, 2018).

El enfoque Cuantitativo, donde se recolectarán datos para constatar la hipótesis, nivel aplicativo pues se basa en conocimientos existentes desde toma de datos numéricos. Este estudio se lleva a cabo en un momento determinado, en una sola ocasión. (Destiny, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación:

Es de diseño no experimental ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández y Mendoza, 2018), es correlacional porque se estableció hallar la relación entre los parámetros de ejecución, y es transversal por la investigación se da en un tiempo determinado (Lauren, 2020).

Esquema:

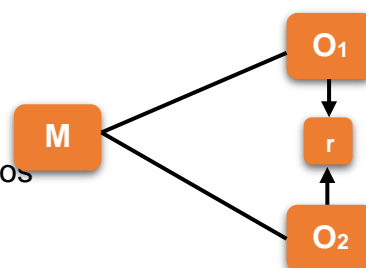
Dónde:

M: Muestra (Enfermeras)

O1: Gestión de recursos humanos

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre variables.



3.2. Variables y operacionalización:

Variable Independiente: Gestión de recursos humanos

- **Definición conceptual:**

La gestión de recursos humanos son acciones o ejecución de procesos que establecen la planificación de contratación, organización de recursos, dirección del personal y la supervisión de los colaboradores para que estos puedan ejecutar correctamente sus funciones, con el fin de lograr las metas institucionales para mantener el desarrollo de la entidad. (Hassan et al, 2022).

- **Definición operacional:**

Es la ejecución de un cuestionario valido y confiable para poder obtener la valoración de la variable en base a la percepción de una muestra de investigación tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones planificación, organización de recursos, dirección del personal y supervisión.

- **Indicadores:**

Según la dimensión - Planificación

Lineamientos internos y externos, Decisiones, Diagnostico, Metas institucionales, Estrategias.

Según la dimensión - Organización de recursos

Recursos, Presupuesto, Cumplimiento, Eficiencia, Eficacia.

Según la dimensión - Dirección del personal

Verificación de decisiones, planes y presupuesto, Procesos, Mejora.

Según la dimensión - Supervisión

Control, Normatividad, Evaluaciones, Planes, Prevención.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable Dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

El desempeño laboral establece la ejecución eficiente y eficaz del personal, en una entidad, para que esta pueda cumplir con las metas estratégicas, midiendo su dicho desempeño mediante la capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y la capacidad actitudinal, las cuales se agrupan para poder establecer la

satisfacción de las necesidades básicas de los pacientes. (Ousman y Worku, 2022).

- **Definición operacional:**

Es la ejecución de un cuestionario valido y confiable para poder obtener la valoración de la variable en base a la percepción de una muestra de investigación tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y capacidad actitudinal.

- **Indicadores:**

Según la dimensión - Capacidad cognitiva

Conocimiento, Capacitación, Decisiones, Innovación, Aportes.

Según la dimensión - Habilidades y destrezas

Secuencia, Organización, Subordinación, Trabajo en equipo, Acceso.

Según la dimensión - Capacidad actitudinal

Valores, Iniciativa, Compromiso, Cooperación, Emociones.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

La población está determinada a un conjunto finito o infinito de elemento que establecen posiciones o similitudes entre los cuales nos ayudan a brindar una valoración sobre un tema en específico, con el fin de responder a un problema de investigación. (Majid, 2018).

Es por ello que se determina que la población está estuvo conformado por 150 enfermeras de un hospital de Nieva.

- **Criterios de inclusión:**

Todas las enfermeras que laboran en el establecimiento de salud, que tengan conocimientos técnicos de nuestras variables de investigación, así como las enfermeras que

tengan más de un año trabajando dentro de la entidad de estudio y han accedido a resolver el cuestionario.

- **Criterios de exclusión:**

Todas las enfermeras que no laboren en el establecimiento de salud y no hayan accedido al resolver la encuesta.

3.3.2. Muestra:

La muestra es la determinación de una pequeña porción de la población finita que establece parámetros de mayor accesibilidad o criterios de mayor conocimiento técnico sobre un tema en específico. (Yaseen, 2018).

Teniendo en cuenta los criterios de selección se estableció un muestreo no probabilístico a conveniencia de la investigación, es por ello que la muestra es determinada por 43 enfermeras de la entidad de estudio.

3.3.3. Muestreo:

Muestreo – No probabilístico – Por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Enfermeras del hospital público de Nieva, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica seleccionada fue la encuesta, ya que viene incluida con una variedad de preguntas establecidas para denotar la percepción de una muestra determinada (Syed, 2016)

Los instrumentos el cuestionario es una serie de preguntas elaborados por los propios autores de la investigación. Este sistema reduce los costos de aplicación, así como su análisis mediante la técnica de la Encuesta, con preguntas y respuestas, mediante un formato que facilite el análisis. (Bhandari, 2021).

La validez, establecida por el criterio de 3 expertos (Ms. Betsabe Torres Solano – Ms. Lourdes Guicell Neyra Cruzado – Ms. Martin Iván Díaz

Esquivel) quienes determinaron la su coherencia con la investigación tomando en cuenta su contenido, asimismo se aplicó la prueba de aiken (Escurra, 1998). (Ver anexo 04), los cuales dieron la conformidad para la ejecución de los cuestionarios.

La confiabilidad se estableció mediante la fiabilidad de alfa de Cronbach, teniendo como resultados una fiabilidad excelente. (Ver anexo 05), los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 participantes que conocen sobre el manejo de los temas tratados, los resultados obtenidos de la aplicación de dicha prueba establecieron que existe un índice de 0.856 que corresponde a una fiabilidad alta para el instrumento 1, y para el instrumento 2 una fiabilidad muy alta ya que se determinó un índice de 0.946.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento que se desarrolló desde el inicio del estudio hasta el análisis de datos fue el siguiente:

Como primer punto se estableció obtener la autorización de la entidad con el fin de poder tomar información con libertad (Ver anexo 09).

- a). Determinado la formulación del Problema, la Hipótesis y los objetivos del estudio, se procedió a determinar la población en estudio.
- b)- Determinada la población, se aplicó la formula muestral para determinar la muestra y la muestra piloto respectivamente.
- c). Conocida la muestra, se procedió a elaborar los ítems y valorados de acuerdo una escala ordinal de Likert, según el siguiente orden: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4.Casi siempre y 5. Siempre
- d). Se preparó el “Documento para validar los instrumentos de medición a través de juicio de experto”, el cual fue validado por 3 jueces expertos, quienes dictaminaron que si había suficiencia.
- e). Se estableció la confiabilidad de cada uno de los instrumentos

Finalmente se repartieron los cuestionarios a la muestra de estudio para poder demostrar nuestros objetivos de investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

En el análisis de datos, que es en el desarrollo de los resultados del Proyecto, se aplicó la estadística descriptiva para analizar las variables y dimensiones, así como los objetivos del estudio. De igual manera, se aplicó la estadística Inferencial para determinar la Prueba de Normalidad y la Prueba de las Hipótesis, para más adelante hacer la Discusión, Conclusión y Recomendaciones del estudio. Para esta tarea se utilizó el Programa estadístico SPSS. 27, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, determinando una distribución no normal, por ello se ejecutó la prueba de Spearman para hallar la relación entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos:

Se estableció siguiendo los parámetros y código de la universidad, en el tomando en cuenta la descripción de integridad de la investigación, la honestidad en lo que se incluye el incremento del conocimiento científico, siendo objetivos y veraces, desde lineamientos de transparencia en la elaboración de la investigación. Así mismo, también se observó el cumplimiento de las Normas éticas para el desarrollo de la investigación, teniendo en cuenta principalmente lo referido al a la conducta científica, originalidad de la investigación y de los derechos de autor.

De igual manera, en el cumplimiento del Código de ética, se apoyó en las normas del manual de estilo APA, 7ª edición se preservó y reconoció la autoría de otros investigadores, que contribuyeron a su contenido del presente estudio de investigación.

IV. RESULTADOS

Después de la ejecución de los cuestionarios se presentan los resultados a nivel descriptivos e inferenciales, demostrando nuestros objetivos de investigación.

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados variable gestión de recursos humanos

Tabla 1

Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión de recursos humanos

Nivel	Baremo	Gestión de recursos humanos	
		F	%
Eficiente	74 – 100	36	83.7
Regular	47 – 73	7	16.3
Deficiente	20 – 46	0	0
Total		43	100

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

Se puede observar que en la tabla 1, el 83.7% de las enfermeras encuestadas valoran a la gestión de recursos humanos en un nivel eficiente y el 16.3% valora a la gestión de recursos humanos en un nivel regular.

Tabla 2

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la gestión de recursos humanos

Nivel	Planificación		Organización de recursos		Dirección del personal		Supervisión	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Eficiente	36	83.7	36	83.7	29	67.4	35	81.4
Regular	7	16.3	7	16.3	14	32.6	8	18.6
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	43	100	43	100	43	100	43	100

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

Se puede observar que en la tabla 2, la dimensión planificación se encuentra en un nivel predominantemente eficiente de acuerdo al 83.7% de personas encuestadas, la dimensión organización de recursos se encuentra en un nivel eficiente de acuerdo al 83.7% de personas encuestadas, al igual que la dimensión dirección del personal la muestra de investigación la valoro en un nivel eficiente con un 67.4%, y el 81.4% de las personas encuestadas valoran a la supervisión dentro de la entidad de estudio en un nivel eficiente.

4.2.1 Resultados variable desempeño laboral

Tabla 3

Nivel de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral

Nivel	Baremo	Desempeño laboral	
		F	%
Eficiente	74 – 100	30	69.8
Regular	47 – 73	13	30.2
Deficiente	20 – 46	0	0
Total		43	100

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

Se puede observar que en la tabla 3, el 69.8% de las enfermeras valora a la variable desempeño laboral en un nivel eficiente, el 30.2% valora al desempeño laboral en un nivel regular.

Tabla 4

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones del desempeño laboral

Nivel	Capacidad cognitiva		Habilidades y destrezas		Capacidad actitudinal	
	f	%	F	%	f	%
Eficiente	32	74	31	72	32	74
Regular	10	23	12	28	11	26
Deficiente	1	2	0	0	0	0
Total	43	100	43	100	43	100

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

Se puede observar que en la tabla 4, la dimensión planificación se encuentra en un nivel predominantemente eficiente de acuerdo al 74%, el 72% de los encuestados perciben a la dimensión habilidades y destrezas en un nivel eficiente, finalmente el 74% de los encuestados valoran a la dimensión capacidad actitudinal en un nivel eficiente.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	0.944	43	0.035
Organización de recursos	0.925	43	0.008
Dirección del personal	0.931	43	0.012
Supervisión	0.956	43	0.099
Gestión de recursos humanos	0.950	43	0.058
Capacidad cognitiva	0.930	43	0.011
Habilidades y destrezas	0.934	43	0.015
Capacidad actitudinal	0.938	43	0.022
Desempeño laboral	0.944	43	0.036

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 5 se puede observar que la distribución de los datos según el test ejecutado se verifica que la dimensión supervisión establece una distribución normal ya que la significancia es mayor al 5%, a diferencia de la variable gestión de recursos humanos y las dimensiones planificación, organización de recursos, dirección del personal la significancia es menor al 5%, por ende se establece una distribución no normal, para la variables desempeño laboral y las dimensiones capacidad cognitiva, habilidades y destrezas, y capacidad actitudinal se verifica una significancia menor al 5%, por lo que se distribuye

de manera no normal, después del análisis realizado se decide usar la prueba de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis de investigación.

Tabla 6

Relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Gestión de recursos humanos	Coeficiente	,905**
	Sig.	,000
	N	43
R cuadrado de Nagelkerke		0.532

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 5, se puede observar un índice de relación de acuerdo a la prueba estadística ejecutada, determinado que $r=0.905$ y la significancia es menor al 1%, por lo que se puede decir que entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, verificando que a una eficiente gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

Finalmente, de acuerdo al coeficiente de R cuadrado de Nagelkerke se halló un índice de 0.532, donde se interpreta que el desempeño laboral es explicado por la gestión de recursos humanos con un 53.2%.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 6

Relación entre la planificación y el desempeño laboral

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Planificación	Coeficiente	,652**
	Sig.	,000
	N	43
R cuadrado de Nagelkerke		0.190

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 6, se puede observar un índice de relación de acuerdo a la prueba estadística ejecutada, determinado que $r=0.652$ y la significancia es menor al 1%, por lo que se puede decir que entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa, verificando que a una eficiente planificación de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

Finalmente, de acuerdo al coeficiente de R cuadrado de Nagelkerke se halló un índice de 0.190, donde se interpreta que el desempeño laboral es explicado por la planificación de la gestión de recursos humanos con un 19%.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 7

Relación entre la organización de recursos y el desempeño laboral.

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Organización de recursos	Coeficiente	,640**
	Sig.	,000
	N	43
R cuadrado de Nagelkerke		0.332

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 7, se puede observar un índice de relación de acuerdo a la prueba estadística ejecutada, determinado que $r=0.640$ y la significancia es menor al 1%, por lo que se puede decir que entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa, verificando que a una eficiente organización de los recursos de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

Finalmente, de acuerdo al coeficiente de R cuadrado de Nagelkerke se halló un índice de 0.332, donde se interpreta que el desempeño laboral es explicado por la organización de recursos de la gestión de recursos humanos con un 33.2%.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 8

Relación entre la dirección de personal y el desempeño laboral

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Dirección de personal	Coefficiente	,956**
	Sig.	,000
	N	43
R cuadrado de Nagelkerke		0.751

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 8, se puede observar un índice de relación de acuerdo a la prueba estadística ejecutada, determinado que $r=0.956$ y la significancia es menor al 1%, por lo que se puede decir que entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, verificando que a una eficiente dirección de personal de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

Finalmente, de acuerdo al coeficiente de R cuadrado de Nagelkerke se halló un índice de 0.751, donde se interpreta que el desempeño laboral es explicado por la dirección de personal de la gestión de recursos humanos con un 75.1%.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 9

Relación entre la supervisión y el desempeño laboral

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Supervisión	Coefficiente	,930**
	Sig.	,000
	N	43
R cuadrado de Nagelkerke		0.408

Nota. Data - valoración de enfermeras, 2022.

En la tabla 9, se puede observar un índice de relación de acuerdo a la prueba estadística ejecutada, determinado que $r=0.930$ y la significancia es menor al 1%, por lo que se puede decir que entre la supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, verificando que a una eficiente supervisión de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

Finalmente, de acuerdo con el coeficiente de R cuadrado de Nagelkerke se halló un índice de 0.408, donde se interpreta que el desempeño laboral es explicado por la supervisión de la gestión de recursos humanos con un 40.8%.

V. DISCUSIÓN

Al finalizar los resultados se procede a discutir dichos datos, verificando su similitud con otras investigaciones y demostrar diferentes teorías es por ello que se hace una descripción de cada uno de nuestros objetivos.

Para el objetivo de investigación, se determinó que entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, verificando que a una eficiente gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio, con un índice de $r=0.905$, los resultados presentados evidencia la que nuestros datos generar influencia la una con la otra al igual que la investigación de Ferreyros (2020), analiza la determinación relacional entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital público, dando como resultados un índice de relación de 0.876, por lo que se concluye que existe un relación muy alta y significativa entre las variables de investigación, determinando que los lineamiento de ejecución administrativa como el desarrollo la satisfacción y la supervisión de los colaboradores de salud en este caso las enfermeras al verificar una adecuada gestión van a establecer los parámetros correctos para ejecutar eficientemente sus funciones lo cual llevara a un adecuado desempeño laboral, confirmando lo dicho por Lumbreras et al (2022), los autores explicaron en su en su trabajo de investigación, los autores explicaron cómo la calidad de vida laboral, que el manejo de las áreas personales incide en el desempeño de los empleados, con el objetivo de relacionar las variables anteriores, desde el diseño hasta el corte transversal. Se usaron dos cuestionarios a los peces que ayudaron a representar la evaluación de los 866 profesionales de su muestra de estudio, los resultados obtenidos arrojaron un 69 por ciento en cuanto a la calidad de vida laboral, el establecimiento del recurso humano, gestión para mejorar el desempeño laboral, donde se concluyó que una adecuada gestión de la calidad de vida en los niveles de gestión del personal, asegurando un adecuado manejo de la planificación, organización, capacitación y supervisión puede la ejecución de labores, afirmando lo dicho por Rosebloom y Deuk (2010), quien

menciona que la gestión de recursos humanos analizando lo dicho por la gestión del estado desde diferentes lineamientos de administración, tomando en cuenta los administrados, teniendo en cuenta los principios para generar que los estamentos eficientes, puedan diferenciar los temas políticos de los parámetros presupuestarios para el manejo de la economía pública, para confirmar lo dicho por Wickersham (2021), Nos menciona que es el proceso administrativo ejecutado al aumento y conservación del esfuerzo, las destrezas, la salud, los conocimientos, las destrezas, de cada individuo de la organización, en favor de un subordinado, de la empresa y del país. También, exponemos que perpetrar el proceso de auxiliar a los participantes a conseguir un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que resguarde sus necesidades y posibilidades personales y corporativas.

Para el objetivo específico 1, se determinó que entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa, verificando que a una eficiente planificación de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio, con un índice de $r=0.652$ y la significancia es menor al 1%, los resultados presentados evidencia la que nuestros datos generar influencia la una con la otra al igual que la investigación de Martínez (2019), explica en su investigación como los parámetros de planificación evidencia una influencia en el desempeño laboral, al analizar los datos se obtuvo un coeficiente de relación de 0.755 y una significancia menor al 1%, concluyendo que entre los temas de investigación existe un relación significativa, ya que el cumplir con parámetros de acciones y estrategias ordenadas van a poder fundamentar un eficiente desempeño laboral, verificando lo dicho por Silberman (2020), explica en su artículo científico como las políticas de planificación establecen una relación con la gestión del talento humano evidenciando de como los planteamientos de planificación darán un estamento de como el incremento de personal ayudaran a mejorar la atención y cuidado de los pacientes de las instituciones de salud, por lo que se puede concluir que el aislamiento social atañe lineamientos para la

contratación de personal de salud para que pueda lograrse una correcta satisfacción de la ciudadanía

Para el objetivo específico 2, se determinó que entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa, verificando que a una eficiente organización de los recursos de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio, con un índice de $r=0.640$ y la significancia es menor al 1%, los resultados presentados evidencia la que nuestros datos generar influencia la una con la otra al igual que la investigación de Collazos (2021), explica como la organización de los recursos en base al presupuesto por resultados dan una influencia en el desempeño laboral, el investigador plantea como objetivo desde un enfoque cuantitativo la relación entre las variables, con una muestra de 49 trabajadores a los cuales se les ejecuto y al recabar la información dio como resultados existe un relación de 0.588 y una significancia menor al 5%, por lo que se concluye que organizar los recursos en base a un eficiente presupuesto generar una adecuación establece para que la distribución de profesionales y la asignación de personal establezca los parámetros que brinden el espacio para un eficiente desempeño laboral, por ende podemos confirmar lo dicho por Chimezie (2015), quien se centra en la organización formal prescriptiva y normativa con un conjunto de tareas, órganos y cargos así mismo al hombre lo concibe como lo distingue con una remuneración laboral. Buscando su máxima eficacia, con un punto de vista enfático en las tareas concentrándose en la organización formal. Reemplazando el método empírico por el método científico basándose en movimientos y tiempos considera al hombre como su contribución es el principal básico de la administración con un propósito de aumentar la eficacia empresarial incrementando la producción, verificando y cumpliendo lo dicho por Martínez y Mantineau (2012), La organización de recursos establece los parámetros de descripción del presupuesto para el cumplimiento de los planes direccionando dichos recursos en base a cada estrategia, estableciendo eficiencia y eficacia para el cumplimiento de objetivos, ya que tener las

herramientas y el presupuesto adecuado es un parámetros fundamental para que los procedimientos sean cumplidos a cabalidad.

Para el objetivo específico 3, se determinó que entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, verificando que a una eficiente dirección de personal de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudió, con un índice de $r=0.956$ y la significancia es menor al 1%, los resultados presentados evidencia la que nuestros datos generar influencia la una con la otra al igual que la investigación de Sánchez (2021), establece en su investigación como la selección y dirección del personal se relaciona con el desempeño laboral, los cuales en base a su valoración determinaron un índice de relación de 0.973 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede concluir que existe un relación muy alta y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, por lo que se puede decir que los lineamientos de la selección de personal dan un establecimiento desde la adecuada ejecución de las etapas preparatorias, convocatorias y reclutamiento así como la evaluación para poder establecer la correcta verificación de los factores generales y específicos del desempeño laboral, verificando que los procedimiento de dirección de personal son estamentos importantes para el desempeño de los profesionales de la entidad confirmando lo dicho por Prasetyo (2020), quien establece que quien cursa o direcciona a la organización se basa en la organización informal detrás de la organización formal. Ella ve a los operadores como trabajadores sociales, su contribución a una organización como un grupo de personas y su motivación como simbólica y social. Esto proporciona una eficiencia óptima. Una guía de psicología organizacional se basa en la existencia personal y social basada en la teoría de las necesidades que deben satisfacerse para alcanzar metas, así como en conceptos interpersonales para encontrar un empleado satisfecho.

Para el objetivo específico 4, se determinó que entre la supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación

muy alta y significativa, verificando que a una eficiente supervisión de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio, con un índice de $r=0.930$ y la significancia es menor al 1%, los resultados presentados evidencia la que nuestros datos generar influencia la una con la otra al igual que la investigación de Girón (2020), el autor establece una explicación de cómo la supervisión da una implicancia en el desempeño laboral en los profesionales de salud, específicamente en la enfermeras asistenciales, los resultados obtenidos evidenciaron que la supervisión es un implicancia fundamental para el desempeño laboral, con un análisis de que el 80% de relación entre un nivel de eficiencia en los lineamientos de desempeño de las enfermera en base a la ejecución de funciones tomando en cuenta el nivel de supervisión del cumplimiento de actividades, concluyendo que a una mejor supervisión el desempeño laborar será más eficiente y eficaz y confirmando los parámetros de Armijos et al (2019), establece una explicación en su artículo científico sobre la gestión de administración de los lineamientos de los recursos humanos, verifica que los principales estamentos para una adecuada gestión de recursos humanos entorno a la supervisión de be empezar dentro de los lineamientos de selección y contratación de colaboradores, son fundamentos para direccionar políticas para la mejora de la entidad, concluyendo que la administración de los recursos humanos es una lineamento fundamental para que puedan establecerse parámetros correctos de selección y contratación del personal que la entidad requiere, por lo que podemos decir que para la captación y reclutamiento de personal se deben orientar correctos parámetros de planificación desde el área de recursos humanos es por ello que para cumplir con los parámetros de supervisión se tiene que tomar en cuenta que se debe de establecer lo dicho por Garrison et al (2004), los autores explican que el generar control al cumplimiento de las acciones planificadas, verificando si se cumplen con la normativa, evaluando el gasto o el presupuesto, para prevenir cualquier posible desfase, ya que todas las organizaciones deben establecer dichos parámetros con el fin de poder controlas y supervisar los procedimiento de la entidad.

Finalmente podemos decir que los parámetros de planificación, organización, dirección y control deben cumplir los lineamientos de una adecuada gestión de recursos humanos con el fin de mejorar el desempeño laboral de las enfermas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa con un índice de $r=0.905$ y la significancia menor al 1%, verificando que a una eficiente gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.
2. Se determinó que entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa con un índice de $r=0.652$ y la significancia menor al 1%, verificando que a una eficiente planificación de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.
3. Se determinó que entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación alta y significativa con un índice de $r=0.640$ y la significancia menor al 1%, verificando que a una eficiente organización de los recursos de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.
4. Se determinó que entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, con un índice de $r=0.956$ y la significancia menor al 1%, verificando que a una eficiente dirección de personal de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.
5. Se determinó que entre la supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existe una relación muy alta y significativa, con un índice de $r=0.930$ y la significancia es menor al 1%, verificando que a una eficiente supervisión de la gestión de recursos humanos habrá un mejor desempeño en las labores dentro de la entidad de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Al director de la entidad, tomar en cuenta los planes estratégicos planteados con el fin de evaluarlos y poder generar una retroalimentación de las actividades fundamentadas con el fin de generar mayor eficiencia en las acciones de la entidad.
- Segunda. Al jefe de recursos humanos, establecer parámetros de mejora entorno a la definición de nuevas estrategias para verificar que los procesos y asignación del presupuesto establezcan una dirección adecuada para cumplir con los requerimientos de la entidad y generar los establecimientos para un mejor desempeño laboral.
- Tercera. Al jefe de presupuesto establecer parámetros de una mejor definición en el diagnóstico de las áreas para que los recursos puedan ser destinados a suplir los requerimientos que necesita la entidad con el fin de que los profesionales y enfermeras tengan las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones.
- Cuarta. Al administrador de la entidad verificar la implementación de un sistema de control interno que evalúe los procedimientos realizados con el fin de generar un reporte técnico para mejorar continuamente dichos procesos.
- Quinta. A los futuros investigadores tomar en cuenta los resultados obtenidos e investigar nuevas dimensiones a fin de establecer mejores parámetros en la gestión de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Ansah, J., Koh, V., Bayer, S. y Harper, P. (2018). *Healthcare human resource planning. Operations Research Applications in Health Care Management*.
https://www.researchgate.net/publication/321707067_Healthcare_Human_Resource_Planning
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, ISSN 2218-3620*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Bhandari, P. (2021). *Questionnaire design, methods, question types & examples*.
<https://www.scribbr.com/methodology/questionnaire/>
- Blstakova, J. y Palencarova, J. (2021). *Human resource management in healthcare*.
https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/26/shsconf_appsconf2021_03003.pdf
- Chimezie, U. (2015). *Henry Fayol's 14 Principles of Management: Implications for Libraries and Information Centres*.
https://www.researchgate.net/publication/281801296_Henry_Fayol's_14_Principles_of_Management_Implications_for_Libraries_and_Information_Centres
- Collazos, L. (2021). *Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74473/Collazos_YLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collins, L. (2007). *Research design n methods, Cronbach's alpha*.
<https://www.sciencedirect.com/topics/nursing-and-health-professions/cronbach-alpha-coefficient>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación*

tecnológica, reglamento RENACYT. Disposiciones Generales.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Destiny, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach.*
https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach

Decreto Legislativo N° 1442. *Decreto legislativo de la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público.*
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/206027/DL_1442.pdf?v=1594248077

Decreto de Urgencia N°055-2022. *Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.*
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/#:~:text=El%20presente%20Decreto%20de%20Urgencia,trav%C3%A9s%20de%20autorizaciones%20para%20la>

Espinosa, A. y Expósito, M. (2019). *The Nursing Professional Performance in Colombian Publications. Revista Cubana de Enfermería.*
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2757/464>

Ferreyros, C. (2020). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44250/Ferreyros_DOC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garrison, K., Caiola, N., Sullivan, R. y Lynam, P. (2004). *Supervising Healthcare Services: Improving the Performance of People.*
https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACX168.pdf

Girón, Y. (2020). *Supervisión de enfermería y su implicancia en el desempeño laboral de la enfermera asistencial en el Hospital de Chancay, 2015.*

https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/6157/Supervisi%C3%B3n%20de%20enfermer%C3%ADa_Implicancia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral_Eenfermera%20asistencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez (2020). *Capacitación y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Centro de Salud de San Jerónimo- Andahuaylas- Apurímac 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51572/Gomez_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hassan, M., Nurul, M., Campbell, N. y Bowyer, D. (2022). *Human Resource Management in Health Care Industries for Generation Y: Challenges of the 21st Century*. *Human Resource Manage.* https://www.researchgate.net/publication/358497879_Human_Resource_Management_in_Health_Care_Industries_for_Generation_Y_Challenges_of_the_21st_Century

Hermanowski, T., Filip, J, Stokwiszewski, J. y Chmielewska, M. (2020). *Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland*. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05573-z>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Lauren, T. (2020). *Cross-Sectional Study, Definition, Uses & Examples*. <https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A. y Cortez, H. (2022). *Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management*. *Salud pública México*. <https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>

- Majid, U. (2018). *Research fundamentals: study design, population, and sample size. Research fundamentals editorial series.* https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size
- Martínez, J. y Martineau, T. (2012). *Human resources in the health sector: an international perspective.* <https://www.health-resources.org/wp-content/uploads/2012/10/Human-resources-in-the-health-sector.pdf>
- Oluwaseun, E. (2018). *Human resource management and its impact in healthcare services in Nigeria. Texila International Journal of Management.* https://www.texilajournal.com/thumbs/article/Management_Vol%204_Issue%202_Article_10.pdf
- OMS (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería.* <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- OPS (2020). *En medio de la pandemia de COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a invertir en el personal de enfermería.* https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=1926&lang=es#gsc.tab=0
- Ousman, Y. y Worku, B. (2022). *Job performance and associated factors among health workers working in public hospitals of West Hararghe zone, Oromia Region, Eastern Ethiopia.* <https://assets.researchsquare.com/files/rs-1861967/v1/9888a1c0-45ec-4db8-b102-34a9597cf2d9.pdf?c=1659545895>
- Overman, S. y Schillemans, T. (2021). *Toward a Public Administration Theory of Felt Accountability. Volume 82, Issue 1 p. 12-22.* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13417>
- Prasetyo, H. (2020). *A Humanistic Approach of Public Services Implementation as an Effort to Achieve Good Governance.* https://www.researchgate.net/publication/348245753_A_Humanistic_Appr

oach_of_Public_Services_Implementation_as_an_Effort_to_Achieve_Good_Governance

Quintana, M., Bautista, A. y Velarde, E. (2021). *Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19*. Universidad de Sonora, División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Departamento de Enfermería, México
<https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/243/229>

Quintana y Tarqui (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*.
https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#redalyc_273862538013_ref21

Quispe, M., Rodríguez, J. y Lora, M. (2022). *Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19*.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_63

Rosenbloom, D. y Deuk, S. (2010). *Public administrative theory, performance, and accountability: problems and prospects in diverse political environments*.
https://www.researchgate.net/publication/249625337_Public_Administrative_Theory_Performance_and_Accountability_Problems_and_Prospects_in_Diverse_Political_Environments

Saldarriaga, L. (2020). *Enfermería en la pandemia de Coronavirus en el Perú*. NURE investigación: Revista Científica de enfermería, ISSN-e 1697-218X.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616810>

Sánchez, C. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Centra y Bajo Mayo, Tarapoto-2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66351/S%c3%a1nchez_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schmidt, F. (2002). *The Role of General Cognitive Ability and Job Performance: Why There Cannot Be a Debate: A Special Double Issue of human Performance*.

https://www.researchgate.net/publication/330433170_The_Role_of_General_Cognitive_Ability_and_Job_Performance_Why_There_Cannot_Be_a_Debate_A_Special_Double_Issue_of_human_Performance

Silberman, P. (2020). *Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1853-810X2020000300011

Tummers, L., Krijgsheld, M. y Scheepers, F. (2022). *Job performance in healthcare: a systematic review*. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>

Vainieri, M., Ferre, F., Giacomelli, G. y Nuti, S. (2017). *Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference*. *Health Care Management Review*. https://www.researchgate.net/publication/316533969_Explaining_performance_in_health_care_How_and_when_top_management_competencies_make_the_difference

Vakili, M. y Jahangiri, N. (2018). *Content Validity and Reliability of the Measurement Tools in Educational, Behavioral, and Health Sciences Research*. <https://zums.ac.ir/edujournal/article-1-961-en.pdf>

Wickersham, J. (2021). *Human Resources Management For Hospitals*. <https://study.com/academy/lesson/human-resources-management-in-the-hospitality-industry.html>

Willems, K. (2006). *Structuralism*. *Handbook of Pragmatics* (pp.1-36). https://www.researchgate.net/publication/286335197_Structuralism

Yaseen, A. (2018). *Reasons for using samples in scientific research*. https://www.researchgate.net/publication/323526023_Reasons_for_using_samples_in_scientific_research

Zaman, N., Naz, K., Zaman, F. y Zaman, K. (2022). *Job Performance of Healthcare Providers Working in Public Sector Hospitals in Pakistan*.
<https://nsuworks.nova.edu/ijahsp/vol20/iss2/10/>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	La gestión de recursos humanos son acciones o ejecución de procesos que establecen la planificación de contratación, organización de recursos, dirección del personal y la supervisión de los colaboradores para que estos puedan ejecutar correctamente sus funciones, con el fin de lograr las metas institucionales para mantener el desarrollo de la entidad. (Hassan et al, 2022).	Es la ejecución de un cuestionario valido y confiable para poder obtener la valoración de la variable en base a la percepción de una muestra de investigación tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones planificación, organización de recursos, dirección del personal y supervisión.	Planificación	Lineamiento interno y externos Decisiones Diagnostico Metas institucionales Estrategias	Ordinal tipo Likert Opciones de Respuesta: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca Niveles de escala: Eficiente Regular Deficiente
			Organización de recursos	Recursos Presupuesto Cumplimiento Eficiencia Eficacia	
			Dirección del personal	Verificación de decisiones, planes y presupuesto Procesos Mejora	
			Supervisión	Control Normatividad Evaluaciones Planes Prevención	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral establece la ejecución eficiente y eficaz del personal, en una entidad, para que esta pueda cumplir con las metas estratégicas, midiendo su dicho desempeño mediante la capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y la capacidad actitudinal, las cuales se agrupan para poder establecer la satisfacción de las necesidades básicas de los pacientes. (Ousman y Worku, 2022).	Es la ejecución de un cuestionario válido y confiable para poder obtener la valoración de la variable en base a la percepción de una muestra de investigación tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y capacidad actitudinal.	Capacidad cognitiva	Conocimiento Capacitación Decisiones Innovación Aportes	Ordinal tipo Likert Opciones de Respuesta: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca Niveles de escala: Eficiente Regular Deficiente
			Habilidades y destrezas	Secuencia Organización Subordinación Trabajo en equipo Acceso	
			Capacidad actitudinal	Valores Iniciativa Compromiso Cooperación Emociones	

Anexo 02: Cuestionario gestión de recursos humanos

Estimada Licenciada(o):

Mediante el presente cuestionario se pretende llevar a cabo el estudio, en este contexto, agradeceré de antemano su desarrollo referente a cómo concibe usted la gestión de recursos humanos y en base a lo cual posteriormente se realizará propuestas de recomendaciones para mejorar la gestión.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Instrucciones: Se muestra un conjunto de interrogantes a continuación, las cuales usted debe responder marcando con un aspa (X) la casilla según su nivel de percepción.

Recuerde que, este instrumento es anónimo y confidencial.

N.º	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. Planificación						
1	Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.					
2	La toma de decisiones se establece tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planificación correctamente la ejecución de funciones del personal de cada especialidad.					
3	Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos					
4	Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad					
5	Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral					
II. Organización de recursos						
6	Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.					
7	El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el					

	cumplimiento de objetivos institucionales.					
8	Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos ejecutados por cada unidad					
9	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.					
10	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.					
III. Dirección el personal						
11	La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos					
12	Se verifican si las decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia					
13	Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.					
14	La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.					
15	Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.					
IV. Supervisión						
16	Se realizan procesos de control para verificar el cumplimiento de funciones.					
17	El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.					
18	Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados					
19	Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.					
20	Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.					

¡Le agradezco por su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa "Gestión de recursos humanos"	
Autor original:	Espinoza Burgos, Xenia Patricia	
Autor modificación:	Rivera Troya, Javier	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Gestión de recursos humanos"	
Dimensiones:	Planeamiento, organización de recursos, dirección del personal y supervisión.	
Nº de ítems	20	
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Nunca: 2 Casi Nunca: 1	
Ámbito de aplicación:	Un hospital público 2022.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magíster.	
Confiabilidad:	A través del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa =0.884)	
Unidades de información:	Enfermera de hospital público de Nieva, 2022.	
Organización:	Dimensión	Nº de ítem
	Planificación	1-5
	Organización de recursos	6-10
	Dirección de personal	11-15
	Supervisión	16-20
Niveles /Valores finales	Eficiente: 76-100 Regular: 48-72 Deficiente: 20-44	

Anexo 03: Cuestionario desempeño laboral

Estimada Licenciada(o):

Mediante el presente cuestionario se pretende llevar a cabo el estudio, en este contexto, agradeceré de antemano su desarrollo referente a cómo concibe usted el desempeño laboral y en base a lo cual posteriormente se realizará propuestas de recomendaciones para mejorar la gestión.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Instrucciones: Se muestra un conjunto de interrogantes a continuación, las cuales usted debe responder marcando con un aspa (X) la casilla según su nivel de percepción.

Recuerde que, este instrumento es anónimo y confidencial.

N.º	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. Capacidad cognitiva						
1	Tengo dificultades para ejecutar mis funciones por falta de conocimientos					
2	Mi trabajo requiere de mayor capacitación					
3	Considero que tomo decisiones con criterio técnico					
4	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					
5	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.					
6	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos					
II. Habilidades y destrezas						
7	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo					
8	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.					
9	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
10	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo					
11	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					

12	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada					
13	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad					
14	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
15	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño					
III. Capacidad actitudinal						
16	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
17	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa					
18	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
19	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.					
20	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.					

¡Le agradezco por su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa "Gestión de recursos humanos"	
Autor original:	Medina Tudela, Juan Pablo Jos y Suárez Hernández, Guisela	
Autor modificación:	Rivera Troya, Javier	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Desempeño Laboral"	
Dimensiones:	Capacidad cognitiva, habilidades y destrezas y capacidad actitudinal.	
Nº de ítems	20	
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Nunca: 2 Casi Nunca: 1	
Ámbito de aplicación:	Un hospital público 2022.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magíster.	
Confiabilidad:	A través del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alta (Alfa =0.916)	
Unidades de información:	Enfermera de hospital público de Nieva, 2022.	
Organización:	Dimensión	Nº de ítem
	Capacidad cognitiva	1-6
	Habilidades y destrezas	7-16
	Capacidad actitudinal	16-20
Niveles /Valores finales	Eficiente: 76-100 Regular: 48-72 Deficiente: 20-44	

Anexo 04: Validez de contenido



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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION							
Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.	X		X		X		
La toma de decisiones se establecen tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planifican correctamente la ejecución de funciones del personal de cada especialidad.	X		X		X		
Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos	X		X		X		
Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad	X		X		X		
Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.	X		X		X		
El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos ejecutados por cada unidad	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCIÓN EL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos	X		X		X		
Se verifican si la decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia	X		X		X		
Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.	X		X		X		
La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.	X		X		X		
Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.	X		X		X		



DIMENSION 4: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No
	Se realizan procesos de control para verificar el cumplimiento de funciones.	X		X		X
El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.	X		X		X	
Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados	X		X		X	
Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.	X		X		X	
Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Ms. Eco. Betsabe Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: Economista – Maestra en Gestión Pública

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022

Mg. Eco. Betsabe Torres Solano
CELL. 1945

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA							
Tengo dificultades para ejecutar mis funciones por falta de conocimientos	X		X		X		
Mi trabajo requiere de mayor capacitación	X		X		X		
Considero que tomo decisiones con criterio técnico	X		X		X		
Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	X		X		X		
En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	X		X		X		
DIMENSION 2: HABILIDADES Y DESTREZAS							
Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	X		X		X		
Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	X		X		X		
Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	X		X		X		
Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	X		X		X		
En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.	X		X		X		
Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	X		X		X		
Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	X		X		X		
Me agrada participar en las actividades de mi servicio.	X		X		X		
En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD ACTITUDINAL							
Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	X		X		X		
En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	X		X		X		
Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.	X		X		X		
En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Ms. Eco. Betsabe Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: Economista – Maestra en Gestión Pública

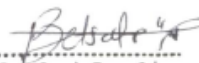
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022



 Mg. Econ. Betsabe Torres Solano
 CELL. 1945

Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION							
Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.	X		X		X		
La toma de decisiones se establecen tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planificación correctamente la ejecución de funciones del personal de cada especialidad.	X		X		X		
Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos	X		X		X		
Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad	X		X		X		
Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION DE RECURSOS							
Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.	X		X		X		
El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos ejecutados por cada unidad	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCIÓN EL PERSONAL							
La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos	X		X		X		
Se verifican si la decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia	X		X		X		
Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.	X		X		X		
La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.	X		X		X		
Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.	X		X		X		

DIMENSION 4: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No
	Se realizan procesos de control para verificar el cumplimiento de funciones.	X		X		X
El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.	X		X		X	
Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados	X		X		X	
Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.	X		X		X	
Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es procedente la aplicación del instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. CPC. Lourdes Guioell Neyra Cruzado DNI: 41001662

Especialidad del validador: Contador Público – Maestra en Gestión Pública

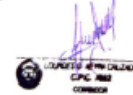
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA							
Tengo dificultades para ejecutar mis funciones por falta de conocimientos	X		X		X		
Mi trabajo requiere de mayor capacitación	X		X		X		
Considero que tomo decisiones con criterio técnico	X		X		X		
Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	X		X		X		
En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	X		X		X		
DIMENSION 2: HABILIDADES Y DESTREZAS							
Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	X		X		X		
Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.	X		X		X		
Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	X		X		X		
Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	X		X		X		
En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.	X		X		X		
Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	X		X		X		
Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	X		X		X		
Me agrada participar en las actividades de mi servicio.	X		X		X		
En mi servicio, las limitaciones del entorno (huz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD ACTITUDINAL							
Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	X		X		X		
En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	X		X		X		
Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.	X		X		X		
En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es procedente la aplicación del instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. CPC. Lourdes Guicell Neyra Cruzado DNI: 41001662

Especialidad del validador: Contador Público – Maestra en Gestión Pública

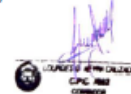
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION							
Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.	X		X		X		
La toma de decisiones se establecen tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planifican correctamente la ejecución de funciones del personal de cada especialidad.	X		X		X		
Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos	X		X		X		
Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad	X		X		X		
Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION DE RECURSOS							
Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.	X		X		X		
El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos ejecutados por cada unidad	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.	X		X		X		
Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCIÓN EL PERSONAL							
La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos	X		X		X		
Se verifican si la decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia	X		X		X		
Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.	X		X		X		
La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.	X		X		X		
Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.	X		X		X		

DIMENSION 4: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	Se realizan procesos de control para verificar el cumplimiento de funciones.	X		X		X	
El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.	X		X		X		
Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados	X		X		X		
Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.	X		X		X		
Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Martin Iván Díaz Esquivel DNI: 05062359

Especialidad del validador: Ingeniero Civil – Maestro en Gestión Pública

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA							
Tengo dificultades para ejecutar mis funciones por falta de conocimientos	X		X		X		
Mi trabajo requiere de mayor capacitación	X		X		X		
Considero que tomo decisiones con criterio técnico	X		X		X		
Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	X		X		X		
En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	X		X		X		
DIMENSION 2: HABILIDADES Y DESTREZAS							
Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	X		X		X		
Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.	X		X		X		
Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	X		X		X		
Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	X		X		X		
En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.	X		X		X		
Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	X		X		X		
Cumpro con mi trabajo con oportunidad y calidad	X		X		X		
Me agrada participar en las actividades de mi servicio.	X		X		X		
En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	X		X		X		
DIMENSION 3: CAPACIDAD ACTITUDINAL							
Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	X		X		X		
En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	X		X		X		
Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	X		X		X		
Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.	X		X		X		
En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Martín Iván Díaz Esquivel **DNI: 05062359**

Especialidad del validador: **Ingeniero Civil – Maestro en Gestión Pública**

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.

Trujillo, 15 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 05: Confiabilidad

Instrumento - Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

Instrumento - Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

Anexo 06: Matriz de consistencia

PLAN DE INVESTIGACION			METODOLOGÍA			
OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	
<p>Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022, como objetivos específicos; Oe1. Determinar la relación que existe entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. Oe2. Determinar la relación que existe entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. Oe3. Determinar la relación que existe entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. Oe4. Determinar la relación que existe entre la supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.</p>	<p>Como hipótesis general; Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022, como hipótesis específicas; He1. Existe relación significativa entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. He2. Existe relación significativa entre la organización de recursos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. He3. Existe relación significativa entre la dirección de personal de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022. He4. Existe relación significativa entre la supervisión de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.</p> <p>Ha: SI existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un hospital público de Nieva, 2022</p>	<p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Planificación de recursos personales</p> <p>Organización de recursos personales</p> <p>Supervisión</p> <p>Capacidad cognitiva</p> <p>Habilidades y destrezas</p> <p>Capacidad actitudinal</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La encuesta. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario referido a la gestión de recursos humanos • Cuestionario referido al desempeño laboral 	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental correlacional de corte transversal</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M[M] --> Ox[Ox] M --> r[r] M --> Oy[Oy] </pre>	

Anexo 07: Gráficos de porcentaje

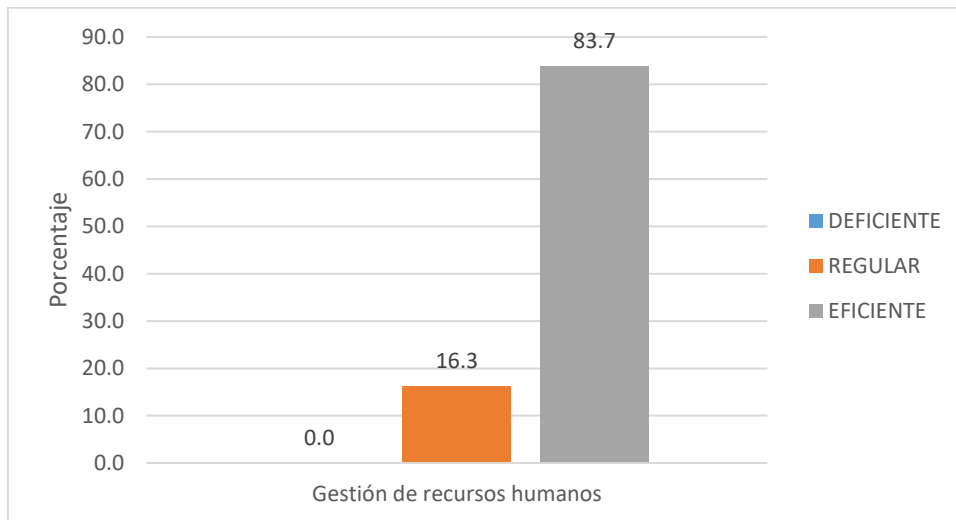


Figura 1.

Nivel porcentual la gestión de recursos humanos

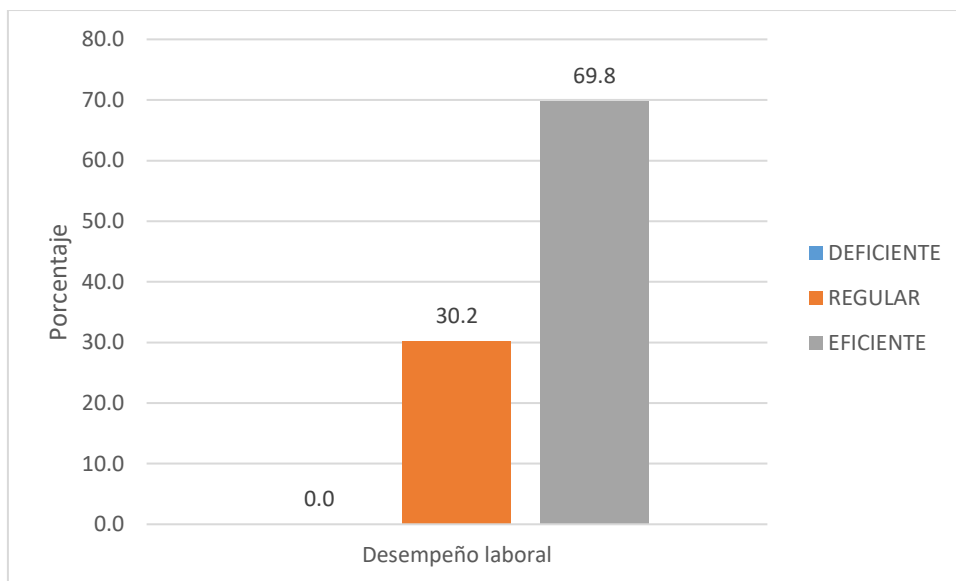


Figura 2.

Nivel de porcentaje del desempeño laboral

E3 0	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4
E3 1	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
E3 2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E3 3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E3 4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4
E3 5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5
E3 6	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E3 7	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
E3 8	5	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
E3 9	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
E4 0	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
E4 1	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
E4 2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
E4 3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
E1	3	3	2	3	2	4	2	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3
E2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4
E3	4	4	4	3	4	1	2	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4
E4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	5	5
E5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
E6	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
E7	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	5	5
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5
E1 0	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
E1 1	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
E1 2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E1 3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5

E1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3
E1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
E1	6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
E1	7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
E1	8	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5
E1	9	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
E2	0	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
E2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	4
E2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
E2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
E2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E2	7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E2	8	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
E2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E3	0	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4
E3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5
E3	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
E3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
E3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
E3	6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E3	7	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
E3	8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
E3	9	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4
E4	0	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
E4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4

E4 2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E4 3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

Santa María de Nieva, 23 de setiembre del 2022

CARTA N° 001-2022-UCV-MGP-JRT.

Señores:

Lic. Herles Pinedo Chuqui

Director del Hospital I Santa María de Nieva



ASUNTO : Aceptación para Aplicación de Encuesta

Mediante el presente me dirijo a Usted a fin de saludarle cordialmente y al mismo comunicarle lo siguiente:

Que, siendo parte del desarrollo de las actividades inmersas en el proceso de desarrollo de la Experiencia Curricular Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación que vengo llevando como alumno de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, recurro a su despacho para solicitarle tenga a bien brindarme las facilidades para la aplicación de la Encuesta para recabar información relevante que me permitirá aplicar en mi Tesis de Grado denominado "Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en un Hospital Público de Nieva, 2022".

Por lo manifestado estaré a la espera de su aceptación para iniciar con la recolección de información .

A usted las consideraciones que el caso amerita sin antes expresarle mi deferencia y afecto personal

Atentamente,

JAVIER RIVERA TROYA
DNI N° 33767541



PERU

Ministerio
de Salud

Hospital de Apoyo I
Santa María de Nieva



HISMN RSC
AMAZONAS PERU
Red de Salud
Comunitaria



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa María de Nieva, 03 de octubre del 2022

CARTA N° 12-2022/GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA/HISMN

SEÑOR:

Javier Rivera Troya

Alumno de la Maestría en Gestión Pública

Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO : ACEPTACIÓN DE ACCESO A OBTENER INFORMACIÓN DEL HOSPITAL I SANTA MARIA DE NIEVA, EN EL MARCO DE UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REF. : CARTA N° 01-2022-UCV-MGP-JRT

Mediante el presente me dirijo a Ud. para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, visto el documento de la referencia en el cual usted solicita se le brinde las facilidades para que pueda obtener información en esta institución, en el marco de un Trabajo de Investigación titulado: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE NIEVA, 2022".

Al respecto, esta Dirección **ACEPTA EL ACCESO A OBTENER INFORMACIÓN DEL HOSPITAL I SANTA MARIA DE NIEVA, EN EL MARCO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, asimismo solicitarle que al término de la investigación, dicho profesional socialice su trabajo al personal de este nosocomio.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Cc
Archivo
RRFSD
SYRSEC
Archivo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL I SANTA MARIA DE NIEVA
Lic. Dr. Jhones Prado Cillqui
C.R. N° 58122
DIRECTOR

MINISTERIO DE SALUD: "PERSONAS QUE ATENDEMOS PERSONAS"

Jr. Javier Pérez de Cuello, Héctor Poma Tzégnum
Juan Velasco Alvarado - Nieva - Condorcanqui - Amazonas