



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II  
- E Banda de Shilcayo – 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Rivadenevra López Nancy del Pilar (ORCID: 0000-0002-2092-9664)**

**ASESOR:**

**Mag. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y modernización del Estado**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi familia, por todo el apoyo que me brinda para poder culminar este peldaño más en mi carrera profesional. Sé que estamos pasando por un difícil momento a nivel mundial, que nos pone a prueba día a día, gracias a Dios y a mi familia, por acompañarme en todo momento en la realización de mi tesis y hacerla posible.

Nancy del Pilar

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirme estar bien de salud, ya que ahora es lo que uno se espera en las épocas de COVID.

En segundo lugar, a mi familia, que me brinda su apoyo incondicional, que me ha forjado y me sigue forjando para seguir siendo mejor persona, profesional cada día.

Un agradecimiento enorme al docente Ivo Encomenderos B. por su apoyo constante, durante en proceso de la realización de la tesis de manera que la pude concluir.

La autora

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>15</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>20</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>24</b>

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de gestión del personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.	15
Tabla 2: Nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.	16
Tabla 3: Rho de Spearman – Prueba estadística	17

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.	15
Figura 2: Nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.	16

## Resumen

La presente investigación titulada: Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020, tuvo como objetivo principal determinar la relación de la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020. Asimismo, el estudio plantea como hipótesis existe relación altamente significativa entre la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020. El estudio tuvo como muestra a 50 licenciados en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020. La investigación fue no experimental, con un diseño de estudio correlacional, debido al análisis de la relación entre variables estudiadas, considerando la misma unidad o sujeto de investigación. El instrumento empleado fue un cuestionario. El estudio concluye conforme a la prueba de Rho de Spearman para la evaluación de las variables estudiadas las que mantienen una relación entre estas, obteniéndose un valor p menor a 0.05 el cual cumple con el valor de la hipótesis planteada, así como con el nivel de relación del 0.527, aceptándose de esta manera la Hipótesis planteada H1: Existe relación altamente significativa entre la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020

**Palabras clave:** Gestión, personal, desempeño laboral, enfermeros.

## Abstract

The present investigation entitled: " Personnel management and work performance in nursing of the Hospital II - E Banda de Shilcayo - 2020". Setting as main objective To determine the relationship between the management of nursing personnel and work performance in the Emergency Service of Hospital II - E Banda de Shilcayo, 2020. Likewise, the study hypothesizes that there is a highly significant relationship Personnel management and work performance in nursing of the Hospital II - E Banda de Shilcayo - 2020. The study had as a sample 50 nursing graduates from the Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020. The research was non-experimental, with a correlational study design, due to the analysis of the relationship between variables studied, considering the same unit or research subject. The instrument used was a questionnaire. The study concludes according to the Spearman's Rho test for the evaluation of the variables studied which maintain a relationship between them, obtaining a p value less than 0.05 which complies with the value of the hypothesis proposed as well as with the relationship level 0.527, thus accepting Hypothesis H1: There is a highly significant relationship between the Personnel management and work performance in nursing of the Hospital II - E Banda de Shilcayo - 2020

**Keywords:** Management, personnel, job performance, nurses.



## I. INTRODUCCIÓN

Iniciando con la realidad problemática, de acuerdo a la OMS – Organización Mundial de la Salud, se necesitaría un promedio de veintitrés médicos, enfermeros y comadronas por cada diez mil personas para la atención de necesidades referidas a salud. En América Latina, cerca del setenta por ciento de países tiene los profesionales necesarios, en algunos supera dicha cobertura, pero tienen defectos en cuanto a la distribución. La implementación de estrategias que mejoren las condiciones laborales en el sector público podrían reducir los traslados de los servidores de la salud. Cuando se alude a desempeño laboral, se trata de la productividad o aporte del trabajador a través de su trabajo. Es de conocimiento público el estado deplorable de los centros de salud, debido a la escasa importancia otorgada por las autoridades, quienes no muestran predisposición para solucionar los problemas sanitarios presentados. Sin embargo, dichos problemas, no sólo se presentan en los países más pobres, siendo que, en su mayoría, los ciudadanos atraviesan padecimientos para lograr ser atendidos, mientras que en otros países, los costos del servicio de salud se han incrementado, precisamente por el bajo presupuesto estatal.

Similar problema a tener en cuenta es la distribución del Sistema de Salud, en 5 seguros, tenemos: Integral de Salud (SIS) (costeado por el Gobierno nacional - Ministerio de Salud), Essalud (Ministerio de Trabajo), Sanidades de la Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa), Seguro de Sanidades de la Policía Nacional (Ministerio del Interior) y seguros privados (EPS, entre otros). Nuestro país, cuenta con su presupuesto bastante bajo en relación a otros países de Latinoamérica, lo que impide: adecuada cobertura de las necesidades de ciudadanía, generando malestar e insatisfacción, así como la contratación de personal asistencial. La gestión del personal repercute de manera directa en el accionar de los trabajadores (desempeño), pues la forma en que se dirige una institución, repercutirá en el servicio brindado. En ese sentido, el desempeño laboral será mejor, si existe estimulación, motivación, valoración y condiciones de seguridad laboral.

En el Hospital de la Banda de Shilcayo, se puso observar que la atención brindada por los enfermeros es defectuosa, pues no se cubre totalmente la

demanda de medicamentos y la cantidad de personal no es suficiente para la atención de los pacientes. No obstante, la institución tiene una misión y visión, los mismos no se materializan en la realidad, pues se advierte indiferencia por parte de los directivos del hospital. Con motivo de lo antecedido, surgió la idea de desarrollar este trabajo, con el deseo de conocer de cerca de qué manera la gestión del recurso humano trasciende en el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital II – E Banda de Shilcayo; lo que permitió recomendar mecanismos de solución al problema detallado.

Se propuso el *Problema principal*: ¿Cuál es la relación de la gestión de personal y desempeño en el trabajo de las enfermeras del Hospital de la Banda de Shilcayo? Los *Problemas específicos*: ¿Cuál es el nivel de la gestión de personal en enfermería del del Hospital de la Banda de Shilcayo en el 2020?; y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en enfermería del del Hospital de la Banda de Shilcayo en el 2020?

El presente trabajo se justificó conforme a los siguientes criterios: *Conveniencia*, pues al analizarse la conducta laboral de los enfermeros del Hospital de la Banda de Shilcayo, se encontraron defectos en la gestión del personal, siempre con el deseo mejorar el servicio, clima laboral, trabajo en equipo y atención inmediata a los pacientes. Del mismo modo, los resultados obtenidos sirven de referencia para otros trabajos en el sector públicos, fortaleciendo la gestión pública. En cuanto a la *Relevancia social*, las personas beneficiadas fueron los asistentes al Hospital de la Banda de Shilcayo; toda vez que las recomendaciones efectuadas serán implementadas para optimizar la satisfacción profesional de los enfermeros, así como motivarlos. Así mismo, el tipo de trabajo podrá ser aplicado a otras investigaciones con similar problemática.

En relación al *Valor teórico*, en el presente estudio se han revisado trabajos efectuados con anterioridad, utilizando las teorías que desarrollan las variables de investigación. Referido a la *Implicancia Práctica*, se pudo conocer diferentes temas de la gestión de personal y desempeño en el trabajo de los enfermeros, habiéndose identificado el nivel de relación de los componentes o dimensiones de cada variable de estudio; y con ello se mejoró cada deficiencia advertida en la realidad problemática. Finalmente, en cuanto a la justificación de la *Utilidad*

*Metodológica* tenemos que este trabajo, servirá como ejemplo para nuevas investigaciones, siempre que guarden relación en su contenido.

El *Objetivo General* fue determinar la relación de la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020. Como *Objetivos Específicos*: Establecer el nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020. Establecer el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.

*Las Hipótesis* planteadas fueron las siguientes: Hipótesis General:  $H_0$ : Existe relación altamente significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020. *Las Hipótesis Específicas*;  $H_1$ : El nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020, es eficiente.  $H_2$ : El nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020, es eficiente.

## II. MARCO TEÓRICO

Como Teorías relaciones al tema, teniendo a la variable 1; Gestión del personal, tenemos de acuerdo a Münch, L. (2011) que, el término *Gestión*, alude al cúmulo de acciones llevadas a cabo dentro de una entidad para lograr una finalidad, la misma que es de suma importancia porque está supeditada a un idóneo manejo de la entidad para lograr objetivos (p. 32). En esa misma línea de ideas, Gitman, L. (2007), señala que la acumulación de procesos, normativa y mecanismos que posibilitan que la administración de una entidad cumpla sus objetivos institucionales (p. 13). De lo antecedido, se advierte que ambos autores afirman que la forma de direccionar una entidad para lograr sus fines, va de la mano con el liderazgo de aquel que la dirige lo que repercutirá en el logro de resultados positivos o negativos. La *Gestión de personal* es entendida, como la reunión de prácticas y políticas para direccionar una entidad, específicamente lo relacionado al recurso humano. En dicho contexto, las personas ocupan la mayor parte de su existencia laborando en las organizaciones, y estas últimas a su vez, requieren de dichas personas para lograr éxito en sus emprendimientos (Chiavenato, 2002, p. 4).

Asimismo, la gestión del personal como procedimiento permite la mejora y organización del recurso humano, su experiencia profesional, salud, habilidades, conocimientos y capacidades de la persona como parte de la organización, para el beneficio de la misma y país (Ibáñez, 2011, p. 17). *¿Por qué es importante la Gestión del personal? Debido a la existencia de insatisfacciones de los trabajadores, los que requieren atención y solución inmediata, también existen problemas y conflictos entre trabajadores, lo que amerita contar con personal calificado con alta capacidad para resolver conflictos. El recurso humano se encarga de producir servicios y bienes, control de calidad y distribución de productos, asignación de recursos económicos y el establecimiento de metas institucionales (Vallejo, 2015, p. 21). El autor Chiavenato (2002, p. 2), la expresión *Recurso Humano*, tienes 3 acepciones, como *función o departamento*: se trata de un órgano de asesoría (staff), que se encarga de reclutar, seleccionar, entrenar, remunerar, comunicar, seguridad y salud laboral, entre otros. Entendido como *prácticas de personal*: se refiere a la forma de ejecución de las operaciones. Como *profesión*: alude a los trabajadores de tiempo completo, de*

los diferentes cargos: administradores, médicos, ingenieros, etc. Subsistemas de la Gestión de Personal: De acuerdo a SERVIR (2014), la Oficina de Personal es un sistema estatal que tiene contiene: *Planificar las políticas de personal*: posibilita la organización interna del personal, conforme a las metas institucionales. También permite establecer los lineamientos propios de cada entidad. *Organización y distribución del trabajo*: referido a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como las aptitudes de cada trabajador para determinada labor. Se subdivide en 2 procesos: Diseño de los cargos y administración. *Gestión del empleo*: inserta prácticas y políticas del personal, encaminadas a mejorar los procesos de los trabajadores en el sistema del SERVIR, desde el ingreso de las personas, hasta la superación del periodo de prueba, también del control que da lugar a los procesos disciplinarios, se subclasifica en: gestión de ingreso y administración del personal. *Gestión del rendimiento*, se identifican los aportes del trabajador, así como sus necesidades para mejorar el desarrollo de sus actividades. *Gestión de la compensación*, se refiere a los beneficios reservados por la entidad al trabajador, como contribución por su trabajo, se subdivide en dos procesos: Administración de compensación y pensión. *Gestión de capacitación*: posee estrategias de ascenso en la carrera y capacitaciones, para lograr aprendizaje personal y colectivo, promoviendo su desarrollo profesional, se subdivide en: Capacitación y ascenso en la carrera. *Gestión de relación humana y social*, comprende el binomio empleador-trabajador, desde cinco criterios: relación individual y colectiva, seguridad y salud en el trabajo, clima laboral, diálogo en el interior de la entidad y asistencia social (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 10).

Referente a las *dimensiones de gestión del personal* tenemos que el proceso de gestión se inicia con la admisión de personas, que tiene 2 vertientes: reclutamiento y selección del personal, utilizados para incorporar personal a la entidad, también denominado proceso de suministro o provisión de personal (Chiavenato, 2002, p. 6).

La labor de *reclutamiento*, implica publicitar en el mercado laboral, los puestos disponibles que tiene la organización conforme a las características del cargo ofertado corresponde a una elección recíproca. La persona escoge a la

organización en la que quiere trabajar, y la organización escoge a la persona que tendrá como colaborador (Vallejo, 2015, p. 47). En cuanto a la selección del personal, ésta se inicia al diseñar los perfiles de cada trabajador deseado por el empleador, criterios de evaluación, y las técnicas que se utilizarán para la mencionada evaluación. Una vez seleccionado el candidato ideal, se comunica la selección y el proceso concluye con la incorporación de la persona a su puesto de trabajo. Asimismo, se llevan a cabo ajustes, para la satisfacción plena de los sujetos (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2011, p. 15). *Inducir al personal*, alude al periodo de socialización del nuevo personal, en esta etapa, se brinda información sobre la entidad y sus normas internas, así como información que facilite su adaptación al cargo (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, 2014, p. 6). En cuanto a la *capacitación*, se fortalecen las capacidades del trabajador, mejora el servicio brindado, consiste en planificar la formación laboral y profesional, registro de capacitaciones, evaluación de la capacitación, etc. En la *compensación*, tenemos, las compensaciones económicas y beneficios sociales (Chiavenato, 2002, p. 6).

En la Variable 2: *Desempeño laboral*: entendido, como el desarrollo de funciones de un perfil de cargo o un contrato, por tanto, se considera como factores de evaluación a los “criterios pasibles de verificación, respecto al desempeño del trabajador, relacionados a su vez a metas y compromisos”. A continuación se presenta la clasificación: trabajadores de alto rendimiento, buen rendimiento, en observación, y desaprobados. El desempeño laboral, corresponde al comportamiento del trabajador, para el logro de metas institucionales, es decir, la acción o esfuerzo que conlleva a lograr resultados beneficiosos para la organización (La Torre, 2011, p. 96). SERVIR, determinó los factores de evaluación en: *Evaluar metas*: referida al cumplimiento de objetivos, de tipo individual y grupal de los trabajadores, de un área determinada de la entidad utilizando criterios como: satisfacción del cliente, atención de plazos, enfoque de resultados, entre otros (Decreto Legislativo N° 1023, 2016, p. 37). *Evaluar metas personales*: Referida a las funciones individuales de cada trabajador, relacionada directamente a los fines de cada institución, que guardan relación con el MPP o MOF, en el que se detallan perfil y funciones del trabajador. Evaluar de metas grupales, aquellas que provienen del POI vinculadas a los objetivos de órgano o

unidad orgánica, son asignadas de modo grupal. Ello guarda concordancia con las *metas grupales* que se tratan de metas individuales de altos directivos, fijadas por la Oficina de Planificación y Presupuesto de cada entidad, que se encarga de coordinar y validar las metas de cada grupo. La siguiente dimensión es la evaluación de compromisos, entendida como los factores o características que se evalúan en un trabajador (conocimiento y habilidades). Se detallan como comportamientos evaluados: liderazgo, cooperación, trabajo en equipo, entre otros (Chiavenato, 2002, p. 86). *Evaluar compromisos*, evalúa el desempeño del trabajador, mediante la observación de sus debilidades y fortalezas, midiendo su comportamiento en relación directa con el cumplimiento de funciones. Los *compromisos*, pueden ser: a) Transversales, que se aplican a todos los trabajadores independientemente de su puesto o cargo. b) Específicos, aplicado al trabajador, de manera concreta en función de su cargo o puesto (Decreto Legislativo N° 1023, 2016, p. 21).

Sobre estas variables de estudio hay muchos autores que en ámbito internacional que han investigado, tal es el caso de Sarmiento, J. (2017): *Relación de gestión de personal y comportamiento laboral de servidores de local central de la Universidad Central de Ecuador, 2017*. (Tesis de Maestría) Escuela Politécnica Nacional. Quito, Ecuador. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional se trabajó con 235 personas que laboran en el área mencionadas. Se empleó el cuestionario. Concluyéndose que la gestión de personal en relación al desempeño, cuenta con un alto nivel de insatisfacción, toda vez que los colaboradores consideran la evaluación de desempeño como una sanción y no como un mecanismo de mejora.

Cabrera, A. & Lazo, C. (2017), *Influencia de gestión de biblioteca de la Municipalidad de Ibarra para mejorar atención de usuarios y calidad del servicio 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador. Tuvo tipo y diseño de estudio descriptivo proposicional, y se encuestó a 15 trabajadores. Se concluyó que el personal de la biblioteca no está involucrado al ejecutar el presupuesto del departamento, debido a la carencia de liderazgo de los gobernantes, ocasionando deficiencias en la atención brindada a la comunidad y por ende malestar por el servicio otorgado.

Del mismo modo, el trabajo de Sifuentes, B. (2017), *Gestión Administrativa del personal y su influencia en entidades públicas que administran agua potable en la Provincia de Carchi*. (Tesis de Doctorado). Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán, Ecuador. El diseño de estudio descriptivo simple. Muestra de trabajo 54 servidores. Se aplicó el cuestionario, y se concluyó que la normativa de la empresa, procura un respeto por parte de los trabajadores, no obstante, se requiere planificar capacitaciones y trabajo en equipo, para alcanzar la efectividad del trabajo realizado, las capacitaciones se llevarán a cabo mediante cursos o talleres, de fácil entendimiento. Asimismo, se requiere una buena relación entre empleador y trabajador, para alcanzar confianza y se eliminen problemas de comunicación.

En nuestro país, también tenemos el trabajo desarrollado por Phillips, A. (2017), *Gestión administrativa y motivación en el trabajo de servidores del Policlínico Señor de los Milagros C.P. Vista Alegre, Ayacucho, Perú*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Se trató de un estudio descriptivo correlacional con muestra de 85 estudiantes y como instrumento, cuestionario. Concluyéndose la existencia de relación significativa de la gestión administrativa y motivación laboral, representado por un 58% de los encuestados que afirman la existencia de una mala gestión por la escasez de medicinas, los requerimientos no son atendidos y el 65%, señalan sentirse desmotivados, no valorados, ni estimulados por la entidad, pues la deficiente gestión administrativa influye en la motivación del personal.

A su vez tenemos a Celestino, A. (2016), *Gestión de personal y desempeño en el trabajo en el Hospital Hipólito Unanue* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional. La muestra a 100 colaboradores y el instrumento el cuestionario. Concluyéndose que el 67% de trabajadores administrativos consideran la gestión del personal como regular y el 17% lo califica alto y el 16% como bajo. Asimismo, se afirma que la gestión de personal está vinculada de modo positivo moderado con el desempeño laboral.

En el contexto local, tenemos el trabajo de Diez, N. (2016), *Utilización de las TIC y comportamiento en el trabajo, de trabajadores administrativos del MP-*



*Tarapoto, 2016.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Diseño descriptiva correlacional, muestra de 64 colaboradores administrativos y, se emplearon 2 cuestionarios. Se concluye que no existe relación entre TIC y conducta laboral de los servidores administrativos del MP-Tarapoto.

Asimismo, el trabajo de Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y conducta laboral del área administrativa Red de salud de San Martín, Tarapoto, 2015-2016.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Diseño descriptivo correlacional. Muestra 77 servidores. El instrumento empleado el cuestionario. Para finalizar se concluye que la correlación de Pearson es de  $r = 0.919$ , es decir, se evidencia correlación altamente positiva entre variables. Asimismo, el coeficiente de determinación de 0.844, por tanto, el 84% de la conducta laboral se produce por la compensación de los profesionales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

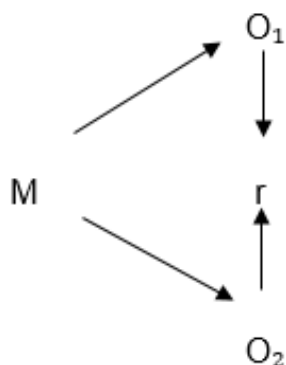
##### Tipo de investigación:

Básica, al haberse trabajado con fundamentación teórica, para el desarrollo de nuevas teorías sobre la problemática presentada (Hernández Sampieri, 2010, p. 123).

##### Diseño de Investigación

Diseño no experimental, transversal, toda vez que trató de un estudio en un solo espacio de tiempo, en el que se recabaron todos los datos necesarios, para ser analizados. Esto permitió absolver los planteamientos del estudio y es descriptiva correlacional, porque ayudó a establecer la influencia existente entre variables materia de investigación (Hernández Sampieri, 2010, p. 123).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión de personal

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión de personal

#### **Definición conceptual:**

Reunión de prácticas y políticas para direccionar una entidad, específicamente lo relacionado al recurso humano. En dicho contexto, las personas ocupan la mayor parte de su existencia laborando en las organizaciones, y estas últimas a su vez, requieren de dichas personas para lograr éxito en sus emprendimientos (Chiavenato, 2002, p. 4).

#### **Definición operacional:**

Es el procedimiento administrativo en que se conserva y mejora el esfuerzo de los trabajadores de determinada entidad, para el logro de mejores resultados de la propia organización y del país.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual:**

Referido a la conducta del colaborador, para el logro de metas institucionales, es decir, la acción o esfuerzo que conlleva a lograr resultados beneficiosos para la organización (La Torre, 2011, p. 96).

#### **Definición operacional:**

Es el comportamiento laboral orientado a cumplir las metas de la entidad y el alcance de resultados.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

50 licenciados en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.

#### **Muestra**

50 licenciados en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.

## Muestreo

El muestreo es no probabilístico.

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

#### Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta.

#### Instrumento

Como instrumento 2 cuestionarios, uno relacionado con la gestión del personal que consta de 21 ítems, dividido en 5 dimensiones. Las tres primeras dimensiones cuentan con 3 ítems y las 2 últimas dimensiones cuentan con 6 ítems. La escala de valoración fue: 1: pésima, 2: deficiente, 3: regular, 4:buena 5: excelente y otro relacionado con el desempeño laboral que consta de 16 ítems, dividido en 2 dimensiones y estas dimensiones cuentan 8 ítems cada una. La escala de valoración fue la misma.

#### Validez

El cuestionario fue validado por expertos, se identificó a profesionales con conocimiento de la temática en investigación, quienes emitieron una valoración sobre la pertinencia del instrumento.

En la presente investigación se contó con expertos que validaron los instrumentos, asimismo, verificaron la coherencia de indicadores con variables:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del Personal	1	metodólogo	4,4	Apto para su aplicación
	2	especialista	4,5	Apto para su aplicación

	3	especialista	4,5	Apto para su aplicación
	1	metodólogo	4,4	Apto para su aplicación
Desempeño laboral	2	especialista	4,3	Apto para su aplicación
	3	especialista	4,5	Apto para su aplicación

**Fuente:** Fichas de validación de expertos

### Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, de la aplicación de la Escala Alfa de Cronbach, se obtuvo los valores: 0.896 y 0.872, para cada variable, y al ser ambos valores superiores a 0.70, se consideran a los instrumentos como confiables de aplicarse.

### Gestión de personal

Alfa de cronbach	Nº de elementos
,896	21

### Desempeño laboral

Alfa de cronbach	N de elementos
,872	16

### **3.5. Procedimientos**

El instrumento para alcanzar el primer objetivo específico, estuvo fundamentado en el trabajo realizado por *Celestino, A. en el año 2016 denominado: Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.*

El instrumento contó con 05 dimensiones, reclutamiento, selección, inducción, capacitación y compensación, resultando un total de 21 ítems.

El instrumento para alcanzar el segundo objetivo específico establecer el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020 se fundamentó en el trabajo realizado por *Montilla, L. en el año 2016 denominado: Gestión de la compensación profesional y conducta laboral del área administrativa Red de salud de San Martín, Tarapoto, 2015-2016.*

El instrumento tuvo 02 dimensiones: evaluación de metas y evaluación de compromisos, generando un total de 16 ítems a ser evaluados.

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

Se usó el programa utilizado fue el SPSS 24. Como prueba estadística la Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este trabajo fue desarrollado por voluntad propia de la autora, asumiendo responsabilidad por la veracidad de la información que fue obtenida de la entidad materia de investigación.

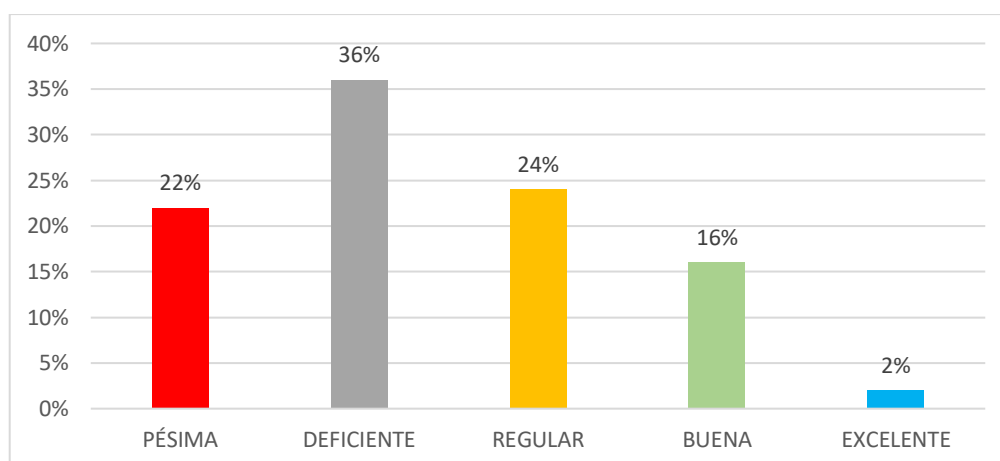
## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de gestión del personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.*

<b>Escala</b>	<b>Intervalos</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Pésima	3 a 6	11	22%
Deficiente	6 a 8	18	36%
Regular	8 a 10	12	24%
Buena	10 a 12	8	16%
Excelente	12 a 15	1	2%
Total		50	100%

**Fuente:** Base de datos de la investigación



**Figura 1.** *Nivel de gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020*

**Fuente:** Resultados de encuesta aplicada

### **Interpretación:**

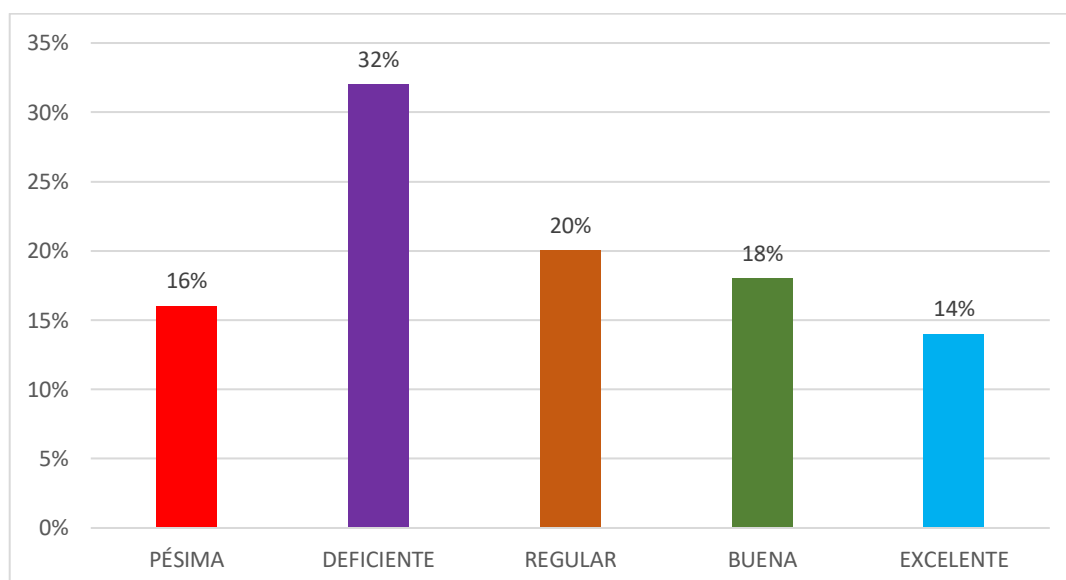
En la tabla y figura N° 01 se muestra el nivel de la gestión del personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020; donde 01 encuestado representa al 2% indicó que es excelente, 08 equivalente al 16% refirieron que es buena; por otro lado, 11 que representa el 22% indicaron que es pésimo, 12 representados por el 24% precisaron que el irregular, mientras que 18 de ellos representados por el 36%, señalaron que es deficiente.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.*

<b>Escala</b>	<b>Intervalos</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Pésima	3 a 6	8	16%
Deficiente	6 a 8	16	32%
Regular	8 a 10	10	20%
Buena	10 a 12	9	18%
Excelente	12 a 15	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos de la investigación



**Figura 2.** *Nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020*

**Fuente:** Resultados de Encuesta aplicada.

**Interpretación:**

En la tabla y figura 2 se muestra el nivel de desempeño laboral de enfermeros del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020; 7 colaboradores que constituyen el 14% señalaron que el desempeño laboral es excelente; 09 trabajadores (18%) señalaron que es buena, 08 de ellos representados por el 16% indicó que es pésima, mientras que 10 colaboradores representados por el 20%, precisó que es regular, y finalmente 16 representados por el 32% señaló que es deficiente.



### Prueba de Hipótesis Rho de Spearman

Hi: Existe relación altamente significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020.

Ho: No existe relación altamente significativa entre la Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020

**Tabla 3**

*Rho de Spearman – Prueba estadística*

Rho de Spearman		Gestión del personal	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión del personal	Coeficiente de correlación	,527**	
		Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

*Fuente:* Spss 24

#### Interpretación:

Se registró la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un valor p menor a 0.05 el cual cumple con el valor de la hipótesis planteada, así como con el nivel de relación del 0.527. En consecuencia se acepta la Hipótesis planteada H1: Existe relación altamente significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: *Determinar la relación de la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020* según el estudio desarrollado, se ha logrado determinar de conformidad con el registro de la prueba de Rho de Spearman para evaluar las variables las que mantienen una relación entre estas, obteniéndose un valor p menor a 0.05 el cual cumple con el valor de la hipótesis planteada así como con el nivel de relación del 0.527, aceptándose de esta manera la Hipótesis planteada H1: Se identificó relación altamente significativa de la gestión de personal con el desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020. Atendiendo al resultado alcanzado, tenemos como soporte a ello la investigación desplegada por Sarmiento (2017), quien afirma que el 80% de trabajadores están insatisfechos, concluyéndose que la gestión del personal, relacionada al desempeño laboral, cuenta con un alto nivel de insatisfacción toda vez que los colaboradores consideran evaluar el desempeño como una sanción y no como un mecanismo de mejora.

Asimismo, apuntando al resultado obtenido, según la investigación desarrollada por Phillips (2017), quien identificó relación altamente significativa entre la gestión administrativa y la motivación en el trabajo, representado por un 58% de los encuestados que afirman que existe mala gestión, por la escasez de medicinas, los requerimientos no son atendidos; y el 65%, señalan sentirse desmotivados, no valorados, ni estimulados por la entidad, pues la deficiente gestión administrativa influye en la motivación de los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico: *Establecer el nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020*, la investigación evidencia que el nivel de la gestión del personal enfermero del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020; del cual 01 encuestado representado por el 2% indicó que es excelente, 08 representados por el 16% refirieron que es buena; por otro lado, 11 representados por el 22% indicaron que es pésimo, 12 representados por el 24% precisaron que es irregular, mientras que 18 de ellos representados por el 36%, señalaron que es deficiente. Al contrastar el estudio de Celestino (2016), se verifica que el 67% de servidores califican la gestión

como regular, mientras que el 17% lo califica como alto y el 16% como bajo. También afirma que la gestión del personal se relaciona de modo positivo moderado con el desempeño en el trabajo. En ese sentido, según nuestro estudio, representando por el 36%, la gestión del personal enfermero del Hospital de la Banda de Shilcayo en el 2020, es deficiente, el cual no se diferencia del estudio alcanzado por el autor con el cual venimos contrastando, ya que el 67% de trabajadores, consideran a la gestión del recurso humano regular, en dicho contexto, importa indagar mecanismos que fortalezcan el nivel de gestión del personal enfermero.

En cuanto al segundo objetivo específico: *Establecer el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital de la Banda de Shilcayo, 2020*. El estudio demuestra que el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020; 7 colaboradores representados por el 14% señalaron que el desempeño laboral es excelente, 09 trabajadores 18%, señalaron que es buena, 08 de ellos representados por el 16% indicó que es pésima, mientras que 10 colaboradores representados por el 20%, precisó que es regular, y finalmente 16 representados por el 32% señaló que es deficiente.

Contrastando dicho resultado se tiene pues, que un 32% señaló que el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020 es “deficiente”. En dicho contexto, La Torre (2011), sostiene que el desempeño laboral corresponde a la conducta del colaborador para el logro de metas institucionales, es decir, la acción o esfuerzo que conlleva a lograr resultados beneficiosos para la organización. En esa misma línea, Diez (2016), afirma que al evaluar el desempeño en el trabajo, éste es regular.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación altamente significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020, pues de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman al evaluar variables y la relación que éstas mantienen. Obteniéndose un valor  $p$  menor a 0.05 el cual cumple con el valor de la hipótesis planteada, así como con el nivel de relación del 0.527.
- 6.2.** El nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital de la Banda de Shilcayo en el 2020, es deficiente, debidamente representado por el 36% de los encuestados, lo que pone en evidencia el defectuoso proceso de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y remuneración aplicable a los enfermeros en el servicio y establecimiento citados.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital de la Banda de Shilcayo en el 2020, es deficiente, debidamente representado por el 32% de los encuestados, teniendo en consideración que no se está cumpliendo a cabalidad las metas asignadas, habilidades interpersonales, grupales, entre otros aspectos; conforme a la evaluación de metas y compromisos efectuada al personal mencionado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al Director del Hospital de la Banda de la Shilcayo, en el proceso de reclutamiento brindar una buena información sobre el puesto de trabajo ofertado, mejorar en la selección del personal estableciendo unos estándares altos de evaluación, entrevistas, exámenes de conocimientos acorde al puesto al que está convocando. Entonces al identificar los problemas de la oficina de personal, ponerse a organizar de acuerdo a la disponibilidad de su personal, luego ejecutar los planes de mejora, y por último supervisar el cumplimiento obligatorio de todos los de personal desde la indumentaria hasta las herramientas, equipos y ambientes en las que labora, de la evaluación va a depender ver si se está obteniendo los resultados esperados.
- 7.2.** Al Gerente de Hospital II – E Banda de Shilcayo, implementar proceso que permitan revalorizar al personal de enfermería, que entre otros aspectos implique una mejora de las condiciones remunerativas laborales; además de capacitación permanente, estar en un constante aprendizaje, ver las condiciones mínimas para el desarrollo de sus funciones. De esta manera el personal se sentirá motivado con el cumplimiento de las metas asignadas.
- 7.3.** Al personal de enfermería del Hospital II – E Banda de Shilcayo, mantener comunicación efectiva interna y externa, es decir, con los compañeros de trabajo, así como los pacientes, proporcionando a estos últimos los cuidados que eviten daños o riesgos incensarios; haciendo prevalecer en todo momento los principios éticos que fundamentan el ejercicio profesional de enfermería.

## REFERENCIAS

- Celestino, A. T. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *"Gestión del Talento Humano"*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2011). *"Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)"*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Decreto Legislativo N° 1025. (2010). *Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público*. Lima: MINSA.
- Decreto Legislativo N°1023. (2016). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR/PE*. Lima: MINSA.
- Del Castillo, A. Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. Chaclacayo. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Diez, N. E. (2016). *"Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín"*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Gitman, L. (2007). *Principios de administración financiera*. (Décimo primera ed.). México: Pearson Education.
- Ibañez, M. (2011). *"Gestión del Talento Humano en la Empresa"* (1ra Edición ed.). Lima-Peru: San Marco.
- La Torre, F. (2011). *"La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral"*. (Tesis de maestría). Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.

- Münch, L. (2011). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*.
- Paredes, K. (2016). *Condición laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres -Juanjui, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE. (2014). *"Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"*. Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. Lima, Perú.
- Sarmiento, J. V. (2017). *"Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador, 2017"*. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional. Ecuador.
- Sifuentes, B. (2017). *"Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi"*. (Tesis de doctorado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán, Ecuador.

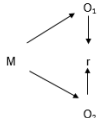
## **ANEXOS**



## Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del personal</b>	Reunión de prácticas y políticas para direccionar una entidad, específicamente lo relacionado al recurso humano, en dicho contexto, las personas ocupan la mayor parte de su existencia laborando en las organizaciones, y estas últimas a su vez, requieren de dichas personas para lograr éxito en sus emprendimientos (Chiavenato, 2002, p. 4)	Es el proceso administrativo en que se conserva y mejora el esfuerzo del personal que labora en una determinada organización, para el logro de mejores resultados de la propia organización y del país.	Reclutamiento	Nivel convocatoria	Ordinal
				Publicidad oportuna	
				Perfiles de puesto o cargo	
			Selección	Técnicas de selección	
				Pruebas	
				Entrevista	
			Inducción	Proceso de inducción	
				Reconocimiento de derechos y obligaciones	
				Fortalecer capacidades.	
			Capacitación	Planificación de capacitación.	
				Capacitación permanente	
			Compensación	Remuneración institucional	
Motivación económica					
Desarrollo de carrera					
<b>Desempeño laboral</b>	Es el comportamiento del trabajador, para el logro de metas institucionales, es decir, la acción o esfuerzo que conlleva a lograr resultados beneficiosos para la organización (La Torre, 2011, p. 96)	Es el comportamiento laboral referido al cumplimiento de las metas de la organización y el alcance de los resultados.	Evaluación de metas	Nivel de cumplimiento de metas	Ordinal
				Nivel de desarrollo de funciones	
				Nivel de cumplimiento de procesos normativos	
			Evaluación de compromisos	Nivel de integración del trabajo en equipo	
				Aptitudes interpersonales	
				Nivel cognitivo	
				Aptitudes en grupo	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos						
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020?  ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer el nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.  Establecer el nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>i</sub>: Existe relación altamente significativa entre la gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>1</sub>: El nivel de la gestión de personal en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020, es eficiente. H<sub>2</sub>: El nivel de desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020, es eficiente.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado es el cuestionario</p>						
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>							
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p><b>Dónde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Gestión del personal O<sub>2</sub> = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población objeto de estudio, estuvo constituido por 50 licenciados en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo-2020..</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión del personal</td> <td>Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Compensación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Evaluación de meta Evaluación de compromisos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del personal	Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Compensación	Desempeño laboral	Evaluación de meta Evaluación de compromisos
Variables	Dimensiones								
Gestión del personal	Reclutamiento Selección Inducción Capacitación Compensación								
Desempeño laboral	Evaluación de meta Evaluación de compromisos								

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: **Gestión de personal**

#### Datos generales:

N° de cuestionario: 01

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad: Establecer el nivel de la gestión del personal de enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo, 2020.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Pésima	1
Deficiente	2
Regular	3
Buena	4
Excelente	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Reclutamiento del Personal</b>						
01	El personal conoce la importancia de reclutar al personal con talento, Ud. lo considera como:					

02	Califique la convocatoria para atraer al personal calificado:					
03	Califique Ud. La necesidad de un puesto de trabajo, previo análisis y evaluación por parte del área usuaria:					
<b>Dimensión: Selección de personal</b>						
04	¿Cómo Califica Ud. Los comités de evaluación para la admisión de un personal?					
05	Califique Ud., Las pruebas de conocimiento para la admisión de un personal					
06	Califique Ud. el nivel de imparcialidad de las entrevistas realizadas para la selección de un personal					
<b>Dimensión: Inducción de personal</b>						
07	Califique Ud. la documentación solicitada al nuevo personal					
08	Se realizan charlas sobre misión, visión y políticas de la organización al personal nuevo, de manera:					
09	Se realizan charlas informativas sobre el puesto de trabajo (funciones, roles, etc.) al personal nuevo, de manera:					
<b>Dimensión: Capacidades del personal</b>						
10	Califique Ud. la asignación de funciones del personal conforme a sus conocimientos o formación académica					
11	El conocimiento práctico laboral que tiene el personal es considerado para la asignación de funciones, como:					
12	Califique Ud. las habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico y liderazgo					

13	Califique Ud. las habilidades interpersonales del personal en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
14	Califique Ud. las habilidades grupales del personal en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
15	El nivel de compromiso del personal con su institución es:					
<b>Dimensión: Compensación del personal</b>						
16	La política remunerativa de la institución es:					
17	Califique Ud. el reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades en el trabajo.					
18	Califique Ud. la asertividad de su jefe, así como la capacitación de acuerdo a sus condiciones laborales y seguridad en el trabajo:					
19	Califique Ud. la confianza brindada por su jefe, así como el nivel de comunicación existente:					
20	Califique Ud. la dotación de herramientas de trabajo para el ejercicio de sus funciones:					
21	Califique Ud. la ejecución de planes o niveles de carrera en aras de lograr mejores expectativas salariales					

## Cuestionario: **Desempeño Laboral**

### **Datos generales:**

N° de cuestionario: 02

Fecha de recolección: ...../...../.....

### **Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad: Establecer el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo, 2020.

### **Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Pésima	1
Deficiente	2
Regular	3
Buena	4
Excelente	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Evaluación de metas</b>						
01	Califique el cumplimiento de funciones asignadas por parte del personal					

02	Califique el logro de metas asignadas					
03	Después de una capacitación hay mejora de resultados sobre sus funciones de puesto, de manera					
04	Las funciones asignadas son reconocidas de manera inmediata, influyendo en el logro de las metas individuales, de modo:					
05	Las normas de la institución se cumplen de manera.					
06	Califique Ud. espíritu de compromiso y colaboración para la obtención de metas por parte del personal.					
07	Las funciones asignadas son reconocidas de manera inmediata, influyendo en el logro de las metas grupales, de modo:					
08	Califique la integración del personal al equipo de trabajo, su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas institucionales.					
<b>Dimensión: Evaluación de compromisos</b>						
09	La responsabilidad demostrada con los trabajos asignados al personal es:					
10	El uso de conocimientos profesionales, se refleja en el trabajo del personal, de manera:					
11	El uso de experiencia laboral, se refleja en el trabajo del personal, de manera:					
12	Califique Ud. las habilidades personales sobre capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico del personal.					
13	La buena predisposición del personal sobre las funciones asignadas es:					

14	Las habilidades grupales del personal sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia es:					
15	La predisposición del personal para asumir nuevos retos es:					
16	Las habilidades interpersonales del personal sobre motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo es:					



# Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dávila Sánchez Keller

Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de Personal

Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneyra López Nancy del Pilar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Personal					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Personal				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Personal					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 4 de julio del 2020

Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dávila Sánchez Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneyra López Nancy del Pilar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 4 de julio del 2020



Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pinchi Trigoso Willy Bryan  
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Morales  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de Personal  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneyra López Nancy del Pilar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Personal				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Personal					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Apto para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

 Tarapoto, 06 de Julio de 2020


Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pinchi Trigos Willy Bryan  
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Morales  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneira López Nancy del Pilar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 06 de Julio de 2020



Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pérez Cardenas Katherine Andrea  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de Personal  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneyra López Nancy del Pilar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Personal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Personal				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Apto para su aplicación*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 06 de Julio de 2020



Ma. Katherine Andrea Pérez Cardenas  
**ABOGADA**  
 C.A.S.M. 597

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pérez Cardenas Katherine Andrea  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rivadeneyra López Nancy del Pilar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

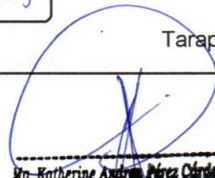
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 06 de Julio de 2020



Mra. Katherine Andrea Pérez Cardenas  
**ABOGADA**  
 C.A.M. 597

Sello personal y firma

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

La Banda, 20 de febrero del 2020.

SEÑORA:  
NANCY DEL PILAR RIVADENEYRA LOPEZ

Asunto: Acepta permiso para solicitar Información

De mi consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de referencia, presentado por su persona en este establecimiento público con fecha 05 de febrero del año 2020; en la que solicita permiso para pedir información acerca de datos sobre el personal que labora en el Hospital I-E Banda de Shilcayo, y siendo política del Ministerio de Salud y sus Órganos descentralizados brindar la información requerida a los estudiantes de Institutos y universidades, del estado y privados a fin de contar con el instrumento necesario para sus formación profesional, en tal sentido evaluando su solicitud le informamos que se aceptó su pedido asimismo su ingreso a los servicios que lo requiere.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



*Diego A. Azafiero Ramírez*  
MC. Diego A. Azafiero Ramírez  
JEFE DE LA MICRORED Y HOSPITAL  
BANDA DE SHILCAYO



## Base de datos

### Variable 1: Gestión de personal

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	SUMA
s1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	80
s2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	82
s3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	75
s4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	81
s5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82
s6	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	77
s7	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	71
s8	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	76
s9	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	76
s10	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	68
s11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	72
s12	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	70
s13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
s14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	77
s15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	64
s16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	69
s17	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	69
s18	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	70
s19	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	35
s20	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	41
s21	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	33
s22	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	35



s23	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	41
s24	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	60
s25	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	62
s26	2	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	63
s27	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	103
s28	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	63
s29	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	2	103
s30	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	105
s31	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	107
s32	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	102
s33	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	4	2	4	4	4	2	104
s34	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	109
s35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
s36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
s37	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
s38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
s39	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
s40	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	133
s41	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	48
s42	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	33
s43	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	40
s44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	42
s45	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	35
s46	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	41
s47	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	3	51
s48	1	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	51
s49	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	51
s50	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	60

## Variable 2: Desempeño laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	SUMA
s1	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	3	2	2	3	2	45
s2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	56
s3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	55
s4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	53
s5	4	4	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	46
s6	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	45
s7	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	43
s8	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	45
s9	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	4	2	40
s10	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	23
s11	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	40
s12	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	41
s13	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52
s14	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	59
s15	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	58
s16	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	52
s17	3	3	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	3	5	4	54
s18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	63
s19	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	23
s20	3	3	3	3	2	5	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	36
s21	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	19
s22	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	5	2	1	1	3	2	30
s23	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	25
s24	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	28
s25	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2	1	2	1	27

s26	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	44
s27	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	35
s28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	33
s29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	34
s30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	53
s31	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	53
s32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	57
s33	3	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	5	5	1	1	34
s34	3	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	3	1	2	30
s35	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	58
s36	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	34
s37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	32
s38	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	62
s39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	35
s40	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	58
s41	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	58
s42	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32
s43	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	1	1	31
s44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	34
s45	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	23
s46	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	33
s47	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	22
s48	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	23
s49	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	24
s50	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16

## Declaratoria de autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de originalidad del autor

Yo Br. Rivadeneyra López, Nancy del Pilar, egresado de la Escuela de Posgrado, de programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filia Tarapoto, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: “Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual, me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 28 de julio de 2020

<b>Apellidos y nombre:</b> Br. Rivadeneyra López, Nancy del Pilar.	
<b>DNI:</b> 47182406	
<b>ORCID:</b> 0000-0002-2092-9664	