

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los  
trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba,  
2021**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora:**

**Ramírez Alvarado, Yanisei Esperanza**

**Código ORCID 0009-0005-4442-3640**

**Asesor:**

**Condor Huamán, Maximiliano**

**Código ORCID 0000-0002-3545-8439**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	i
INDICE DE TABLAS .....	ii
Palabras clave y línea de investigación.....	iii
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
Introducción .....	8
Resultados.....	30
Análisis y discusión .....	38
Conclusiones.....	42
Recomendaciones .....	44
Referencias bibliográficas.....	46
Anexos .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada gestión de recursos humanos*desempeño laboral.....	30
Tabla 2. Tabla cruzada gestión de recursos humanos*satisfacción del trabajador....	31
Tabla 3. Tabla cruzada gestión de recursos humanos*autoestima .....	32
Tabla 4. Tabla cruzada gestión de recursos humanos*trabajo en equipo.....	33
Tabla 5. Tabla cruzada gestión de recursos humanos*capacitación del trabajador...	34
Tabla 6. Prueba de normalidad .....	35
Tabla 7. Rangos de coeficiente de relación .....	36
Tabla 8. Coeficiente de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	37

### Palabras clave y línea de investigación

Palabras clave: Gestión, Recursos humanos, desempeño laboral, hospital, salud

Keywords: Management, Human Resources, Work Performance, Hospital, Health

### Línea de investigación:

Línea de Programa	Gestión del Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

### Line of research

Line of program	Human Resource Management
Area	Social sciences
Sub area	Economy and Business
Discipline	Business and management



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021**" del (a) estudiante: **Yanisel Esperanza Ramírez Alvarado**, identificado(a) con **Código N° 1914100009**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTINEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TÍTULO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL  
ROSARIO CAJABAMBA, 2021**

## RESUMEN

La investigación titulada gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021, se planteó como propósito determinar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. La investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 320 personas y una muestra de 175 personas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados, se demostró la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, es decir el Rho de Spearman es de 0,8832 puntos, siendo p-valor =0,000( $p < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

## **ABSTRACT**

The research entitled human resource management and job performance of the workers of the Nuestra Señora del Rosario Cajabamba Hospital, 2021, was proposed as the purpose of determining the relationship that exists between human resource management and job performance at the Nuestra Señora del Rosario Cajabamba Hospital, 2021.

The research is of a non-experimental type with a descriptive correlational design, it works with a population of 320 people and a sample of 175 people, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument.

The results found show the relationship between the management of human resources and the job performance of the workers of the Nuestra Señora del Rosario Cajabamba Hospital, that is, Spearman's Rho is 0.8832 points, with p-value = 0.000. ( $p < 0.05$ ), we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

## **Introducción**

Los antecedentes a nivel internacional podemos mencionar a Quiroz (2022), investigó sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de Mayo, sustentada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD municipal 24 de mayo, la investigación fue descriptiva y bibliográfica, con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 200 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y la entrevista como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva, asimismo la discusión de resultados, se concluye que los aspectos de desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal del cantón 24 de mayo, entre las que se consideran que deben existir más motivación para así promover el desarrollo del personal lo cual conlleva a que los trabajadores cumplan eficientemente las funciones designadas. Y de esa manera se puede promover a que los empleados reciban programas de capacitación en los diferentes aspectos que se manejan dentro del sistema autónomo descentralizado para así que los empleados pueden desempeñar mejor su trabajo. Coello (2021), investigó sobre Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de empresa bananera Grupo Orellana en la Provincia de El Oro, sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el propósito de la investigación fue analizar la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro, la investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 170 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con un sistema de medición basado en la escala de Likert, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; Los resultados de la investigación

determinaron que algunos empleados no consideran adecuado el proceso de admisión de personal, ni percibían de forma satisfactoria el sistema de compensación de la empresa, para lo cual se procedió a emitir una propuesta de mejora en base a la interpretación de los resultados obtenidos llega a las conclusiones que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde se escogió el método estadístico de correlación de Pearson de  $r=0,998$ , con un nivel de significancia de 0,045. Estupiñan (2021), realizó su investigación sobre Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, la investigación fue básica, con diseño descriptivo correlacional, su muestra estuvo conformada por 268 funcionarios públicos, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con un sistema de medición basado en la escala de Likert, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva, asimismo la discusión de resultados, se concluye que se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una relación positiva alta, de esa manera se evidenció una concordancia significativa en base a la motivación y el desempeño. Se ha demostrado que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne desarrolla una buena gestión del talento humano, actividad que se aprecia en el desempeño laboral del trabajadores. Saavedra (2021), investigó sobre la Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la Ciudad de Oruro, sustentada en la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Mayor de San Andrés, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral del personal médico del Hospital Obrero, la investigación fue descriptiva y bibliográfica, con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 111 personas, utilizó como técnica la observación, análisis documental y la entrevista como instrumentos, ficha de observación, ficha bibliográfica y la guía de

entrevista, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que existe una relación positiva entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la Ciudad de Oruro, según el p valor =0,000. Shilquigua (2020), investigó sobre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, sustentada en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, la investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 16 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos, el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que la gestión del talento humano es una herramienta muy importante en el ámbito institucional y que ayuda a tomar la correcta ubicación del personal, disminuyéndolo de tal manera que cada uno de los trabajadores se sientan a gusto en su lugar de trabajo y desempeñen de una mejor manera. Cunalata (2019), realizó un estudio sobre Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la Empresa Boho, Ambato, sustentada en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional del Chimborazo, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el propósito de la investigación fue demostrar como la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en el personal administrativo y operativo de la empresa Boho, Ambato, la investigación fue de campo y explicativa, con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 44 individuos, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión: La incidencia que tiene la gestión del talento humano es sustancial en la empresa Boho ya que, a partir de procesos como inclusión de personal, su desarrollo, evaluación y evolución del mismo en la empresa, hace que los empleados estén

inmersos como un todo en la organización y no como intereses individuales, lo que conduce a un desempeño laboral efectivo. Alvarado y Pinduisaca (2019) presentó su investigación sobre factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, tuvo como objetivo general determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, la metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básica con diseño descriptivo, como técnica se condiera la encuesta y como instrumentos el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería del Área de Hospitalización, llegando a la conclusión: Se identificaron entre los factores que afectaron el desempeño de los profesionales de enfermería en el Área de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, entre los de tipo social – educativo, quienes no aseguraron (56%) su estabilidad laboral, en el plano gerencial, mientras que entre los factores positivos se cita que casi el 70% se orienta bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos; en el ámbito cultural, se pudo evidenciar elementos positivos como la adaptación al puesto de trabajo por parte del 88% de los profesionales de enfermería en análisis, además de la puntualidad demostrada

A nivel nacional tenemos a Llerena (2021) Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un Centro de rehabilitación de Salud, Lima, sustentada en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, la investigación fue aplicada, nivel correlacional y con diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores del centro de rehabilitación de salud, utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis,

asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que existe que existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de Lima; la correlación es positiva muy fuerte de 0,764, y el nivel de significancia es  $0,001 < 0,05$ ; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; asimismo, que la gestión de recursos y desempeño laboral también son regulares. Torres (2020), investigó sobre Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de servicio de urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, sustentada en la Unidad de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue identificar la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de servicio de Urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, la investigación fue básica, con diseño no experimental corte transversal, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores del servicio de urología, utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que la gestión de recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz se relaciona de manera significativa. El valor  $p < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador. Es decir, con un máximo de error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. Estrella (2020), en su tesis Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, tuvo como objetivo analizar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Concluyó que, se determinó en la hipótesis general, que al relacionar la variable Gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.001, y se llega a la conclusión que “La Gestión del talento

humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Se determinó en la hipótesis específica, que al relacionar la variable eficiencia y la variable grado de cumplimiento de los objetivos, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la eficiencia influye significativamente en el grado de cumplimiento de los objetivos percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Se determinó en la hipótesis específica, que al relacionar la variable eficacia y la variable índice de satisfacción del cliente, se obtuvo un resultado, donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la eficacia influye significativamente en el índice de satisfacción del cliente percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Se determinó en la hipótesis específica, que al relacionar la variable efectividad y la variable aumento de la productividad, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la efectividad influye significativamente en el Aumento de la productividad percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Rojas (2019), investigó sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, sustentada en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el propósito de la investigación fue desarrollar un programa de capacitación del personal para el incremento del desempeño laboral de los trabajadores, la investigación fue descriptiva correlacional, con diseño no experimental transversal, su muestra estuvo conformada por 33 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y el análisis documental, como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que: La gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se calculó un coeficiente de 0,757; teniendo el nivel de significancia bilateral  $p=0,01 < 0,05$  lo que indica que hay una correlación positiva considerable. Crisóstomo (2019), en su tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal

asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral del personal asistencial en dicho departamento. Los resultados revelaron una correlación moderada positiva y altamente significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,516$ ) entre el conocimiento y el desempeño laboral, lo que indica que fortalecer los conocimientos técnicos y administrativos de los trabajadores es crucial para alcanzar los objetivos y metas institucionales. Asimismo, se encontró una correlación moderada positiva y altamente significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,605$ ) entre la habilidad y el desempeño laboral, resaltando la importancia de fortalecer el liderazgo para mejorar el desempeño del personal asistencial. También se identificó una correlación alta positiva y altamente significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,843$ ) entre el juicio y el desempeño laboral, subrayando la necesidad de proporcionar un ambiente laboral favorable basado en principios, valores y normas. Por último, se encontró una correlación muy alta positiva y altamente significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,979$ ) entre la actitud y el desempeño laboral, lo que indica que fortalecer las aspiraciones y objetivos personales de los trabajadores dentro del hospital es fundamental para lograr los objetivos y metas de la institución. En resumen, esta investigación demuestra que considerar a los trabajadores como talento humano, fortalecer sus conocimientos, habilidades, juicio y actitud, y brindarles un ambiente laboral favorable son aspectos fundamentales para mejorar el desempeño laboral en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho.. Existe una correlación muy alta positiva y muy significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,935$ ), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Huarachi (2018), en su tesis La gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del hospital nacional Hipólito Unanue tuvo como objetivo evaluar el impacto de la gestión de los recursos humanos sobre el desempeño del personal del Departamento de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU). Concluyó que, en las dos terceras partes de usuarios internos hubo un impacto positivo de la gestión de RRHH sobre el desempeño, y en la tercera parte el impacto fue negativo.

Además las buenas Condiciones laborales tuvieron mayor peso que las buenas Relaciones laborales para el buen desempeño laboral. La dimensión Condiciones laborales tuvo una relación directa con el Desempeño laboral, produjo un impacto positivo, pues buenas condiciones se asociaron con un alto desempeño y viceversa. El impacto negativo fue que más de la mitad de usuarios internos percibieron que el servicio no se preocupa de su bienestar personal, y la mayoría de médicos y poco más de la tercera parte de Lic. de enfermería percibieron que la gerencia no dirige el trabajo en forma consistente. Las Relaciones laborales estuvieron relacionadas al Desempeño laboral, hubo un impacto positivo, es decir, buenas Relaciones laborales se asociaron con un alto Desempeño y viceversa. El impacto negativo fue debido a que más de la mitad de usuarios internos percibieron que sus remuneraciones no fueron justas con respecto a las responsabilidades que tienen. La sub-dimensión Entorno de trabajo no estuvo asociada al Desempeño laboral. Los elementos de la gestión de RRHH que se deben de considerar para la toma de decisiones son los años de servicio, el acceso a los servicios, el poder de decisión que tienen en sus cargos, y las tareas rutinarias; entre los elementos positivos están que el trabajo que realizan les da seguridad en sus empleos, y los usuarios internos aprenden cosas nuevas. Chávez (2018) presentó una investigación sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, la investigación fue de tipo básica y nivel correlacional, su diseño fue no experimental de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 110 trabajadores profesionales de enfermería, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario, se concluye que la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen relación positiva y un nivel de correlación alta por el personal de Enfermería (Rho Spearman 0.719), asimismo, una significancia igual a 0.002, que es menor de 0.05, por lo que permitió señalar que la relación es significativa y por lo tanto se aceptó la hipótesis de alterna y se rechazó la nula, concluyendo lo

siguiente: Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima. A nivel local se considera a Díaz (2022), realizó una investigación sobre Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Chota, sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue identificar analizar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Chota, la investigación fue de tipo aplicada, con diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 54 colaboradores del servicio de urología de la Gerencia Sub Regional de Chota, utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que la administración de recursos humanos en la Gerencia Sub Reginal de Chota en el periodo 2019 fue inadecuado según el 52,85%, el desempeño fue alto de acuerdo al 90,74% de los colaboradores, además, la integración, la organización, la retención y el desarrollo evidenciaron una influencia significativa con el desempeño laboral respectivamente, sin embargo, la auditoría de recursos humanos no mostro una influencia significativa con la variable dependiente. Asimismo, de la investigación se afirma que la administración de recursos humanos influye de manera significativa en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Chota, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Leiva (2021), investigó sobre Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, la investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 21 trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, utilizó como técnica la encuesta,

como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que se tiene un Coeficiente de Pearson cuyo valor es de 0,449, que significa que existe una correlación directa y moderada entre las variables. Hernández (2021), realizó una investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa San Rosa, sustentada en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, el estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa, la investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Empresa Santa Rosa, utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados en tablas y figuras utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de hipótesis, asimismo la discusión de resultados; llega a la conclusión que existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Santa Rosa. Terán (2019), en su tesis Gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. sucursal Cajamarca 2015, tuvo como objetivo determinar si las acciones de motivación y programas de incentivos influyen en el desempeño laboral en la nueva gestión del potencial humano en Hermes Transportes Blindados. Concluyó que, se logró identificar la influencia que tiene la gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Hermes Transportes Blindados-Sucursal Cajamarca donde se encuentran laborando satisfactoriamente, coincidiendo con varios aspectos de los antecedentes internacionales, nacionales y locales tales como en el área de recursos humanos hay un mayor perfeccionamiento. La adecuación de la evaluación de desempeño como punto base para el desarrollo de los trabajadores, y a su vez recalando que el clima laboral incide también en el desempeño laboral de manera positiva, es así que queda un pequeño porcentaje en niveles de insatisfacción. Los niveles altos básicamente se encuentran en el prestigio de la empresa, condiciones de seguridad en el clima laboral y la motivación por parte de la empresa. Se logró

identificar que la motivación y los programas de incentivos tienen aceptación de manera positiva por parte de los trabajadores. Se tiene la apreciación por parte de los empleados que hay una buena gestión por parte del área de recursos humanos tanto en la preocupación por su capacitación, entrenamiento y seguridad y salud en su línea de trabajo, así mismo existen estrategias claras en cuanto a la relación de motivación-desempeño. Se puede apreciar que existen pequeños grupos de trabajadores que se encuentran en niveles bastante bajos de satisfacción, esto debido a la alta rotación o deserción que existe en los puestos de menor jerarquía o bajo rango. En cuanto a sus funciones y responsabilidades todos los trabajadores se encuentran en niveles superiores a satisfacción esto debido a la capacitación especializada antes de ejercer sus labores, la que se realiza en la ciudad de Lima con una duración de un mes aproximadamente. Así mismo la encuesta nos revela que no existe una buena información acerca de cómo están desempeñando sus labores esto debido a que solamente existe una evaluación de desempeño una vez al año. El 88% de trabajadores se encuentran realmente trabajan con gusto y se sienten motivados, este porcentaje abarca trabajadores que realizan trabajo de campo, mientras que el 12% realiza trabajo de planta como guardias de seguridad en garitas de control. En cuanto a la estructura salarial como se describe en las bases teóricas nos afecta a todos tanto al empleador como al empleado, así vemos que existe un gran porcentaje de insatisfacción y solo un 17% se encuentra totalmente satisfecho, esto debido a los bonos por antigüedad laboral y por la jerarquía que este pequeño grupo de trabajadores percibe (quinquenios, bonos anuales acorde a la jerarquía, bono por buen conductor, etc.). Vásquez (2019), en su tesis Gestión del recurso humano y la calidad del servicio en el hospital II Essalud Jaén, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la calidad del servicio en el hospital II EsSalud Jaén desde la opinión de los usuarios internos y externos. Concluyó que, La gestión de los recursos humanos en el Hospital II EsSalud-Jaén es “regular” en los procesos de planificación, dirección y control, expresada en una gestión tradicional; jerarquizada, con insuficientes vínculos de comunicación, escasa participación de sus colaboradores, déficit de supervisión e insuficiente reconocimiento del logro alcanzado; lo que trae consigo, un clima de trabajo poco satisfactorio tanto emocional como motivacional. La calidad de los

servicios en la institución hospitalaria tanto desde la perspectiva de los usuarios internos y externos es “regular” en las dimensiones; humana, capacidad de respuesta, seguridad y la del entorno, expresada en la escasa disponibilidad de medicamentos, equipos, insumos y reactivos; insuficiente disponibilidad de recursos humanos en especial de médicos especialistas; largo tiempo de espera y deshumanización en el trato, lo que tiene repercusiones en la calidad del servicio a los asegurados y derechohabientes. La gestión de los recursos humanos en el Hospital EsSalud II Jaén y la calidad de los servicios desde la opinión del usuario interno es estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ); pero es no significativa entre la gestión de los recursos humanos y la calidad percibida por los usuarios externos ( $p > 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Cotrina (2019), presentó la tesis percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, sustentada en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, se desarrolló en un enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, el tipo de investigación fue básica con nivel descriptivo correlacional, se usó recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y los análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento, se trabajó con una muestra de estudio constituida por 54 colaboradores: 10 jefes y 44 colaboradores. Para la recolección de la información se utilizaron como instrumentos el cuestionario de gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Los resultados demuestran que la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca es de significancia casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,875 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la percepción de la Gestión del talento humano con la Satisfacción Laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

La fundamentación científica, se detalla a continuación:

Entre las teorías que sustentan la investigación se tiene la Teoría del comportamiento de la administración representa un enfoque innovador y diferente en el ámbito de la teoría administrativa. Se centra en las ciencias del comportamiento, alejándose de las posturas normativas y prescriptivas de las teorías previas, como la teoría clásica, de las relaciones humanas y de la burocracia, y adoptando una perspectiva más explicativa y descriptiva. Esta teoría se dedica a examinar cómo funcionan y se desarrollan las organizaciones, así como el comportamiento de los grupos e individuos dentro de ellas. Es un campo interdisciplinario y prácticamente autónomo. Debido a que una organización es un sistema cooperativo y racional, solo puede alcanzar sus objetivos si las personas que la conforman coordinan sus esfuerzos para lograr algo que individualmente no podrían conseguir. Es por esta razón que las características distintivas de una organización incluyen una división racional del trabajo y una jerarquía establecida. Aplicación del modelo de gestión por competencias en cada proceso de recursos humanos que son: Selección. Entrevistas por competencias. Evaluaciones por competencias. Evaluaciones de potencial. Compra-venta de empresas. Planes de carrera y sucesión. Análisis y descripción de puestos. Capacitación y entrenamiento. Desarrollo de recursos humanos. Evaluación de desempeño. Evaluación de 360. Compensaciones (Alles, 2008).

Así mismo la Teoría de la equidad señala que, el rol que juega la equidad en la motivación, los colaboradores comparan lo que aportan a sus empleos con lo que obtienen de ellos en relación con los de otras personas. Percibimos lo que obtenemos de un trabajo en relación con lo que aportamos después comparamos nuestra razón insumo-producto con la de otros que ni importan (Ochoa, 2014).

Klingner y Nabandian (2002) las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento. Esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor

eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales. La equidad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par. Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño

Por otra parte, la Teoría de las expectativas se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado. La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño. La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones. Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador; ya que, como ser humano también tiene expectativas y metas.

Finalmente respecto a la Teoría de la Gestión de recursos humanos, Chiavenato (2020) sostiene que, “La Administración de recursos humanos engloba un conjunto completo de acciones llevadas a cabo por profesionales y líderes administrativos, con el propósito de incorporar, estructurar, recompensar, fomentar, retener y evaluar al personal, todo ello con el objetivo de brindar habilidades y competitividad a la organización” (p.47).

Muñoz (2017) señala que “Significa formular y ejecutar sistemas de RH, es decir, políticas y prácticas de recursos humanos, que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas” (p.23).

Ataypoma & Inga (2018) mencionan que, la gestión del talento humano es la actividad que busca cumplir los objetivos organizacionales, y para ello hace uso de los conocimientos de los mejores talentos humanos, y que busca cumplir con efectividad todos los procesos de gestión, aplicando estrategias las cuales deben ser compartidas, y buscar definitivamente la satisfacción de los talentos humanos de la organización (p.36).

Se considera además, que entre los objetivos de la gestión de los recursos humanos se tiene generar, preservar y fomentar un grupo de individuos con aptitudes, impulso y contenido adecuados para lograr los propósitos de la entidad. Establecer, mantener y valorar un entorno organizativo que posibilite la implementación, crecimiento y plena satisfacción de los individuos, así como el cumplimiento de metas personales. Obtener eficiencia y efectividad con los recursos humanos a disposición. Alcanzar un buen desempeño laboral

Chiavenato, (2020) refiere que el desempeño laboral es eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con un gran valor y satisfacción laboral, es necesario, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Pumacajia (2019) “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.41).

Rojas & Vilchez (2018) El concepto de desempeño laboral se refiere a las acciones concretas que realiza un empleado y no solo a sus habilidades teóricas. Por lo tanto, aspectos esenciales para evaluarlo incluyen: las habilidades prácticas (eficiencia,

calidad y productividad en el desempeño de tareas asignadas durante un período de tiempo determinado), el comportamiento disciplinado (aprovechamiento del tiempo de trabajo, cumplimiento de normas de seguridad y salud laboral, así como las específicas de cada puesto), y las cualidades personales necesarias para realizar ciertas ocupaciones o cargos, demostrando la idoneidad requerida. (p.39).

Tejedor y García (2010) citado por Ataypoma & Inga (2018) Indican que el rendimiento implica cumplir con los deberes y responsabilidades asignados, llevándolos a cabo de manera óptima con el objetivo de alcanzar una mejora constante y alcanzar niveles superiores. Esto implica el uso de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

## JUSTIFICACIÓN

Respecto a la justificación teórica, la presente indagación busca contribuir al conocimiento existente sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en el contexto del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. Las teorías clásicas de la administración, como la de Chiavenato, y la teoría de las relaciones humanas, sirven como fundamentos conceptuales para comprender cómo la gestión de recursos humanos puede influir en el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Al explorar y validar estas teorías a través de la investigación, se amplía la comprensión teórica en el campo de la gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral.

En referencia a la justificación práctica, esta investigación aborda un problema práctico y relevante en el entorno laboral del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. La necesidad de evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral surge de la búsqueda de mejoras en la administración y gestión de la institución. Los resultados obtenidos permitirán implementar estrategias y medidas correctivas específicas que puedan mejorar tanto la gestión pública en general como la gestión de recursos humanos en particular. Al mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, se potenciará la imagen institucional y se contribuirá a un ambiente laboral más eficiente y satisfactorio.

En cuanto a la justificación metodológica, la metodología utilizada en esta investigación proporciona una estructura sistemática para evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. El enfoque deductivo se emplea para partir de teorías establecidas y examinar su aplicabilidad en un contexto específico. La elección de técnicas de recolección de datos como la encuesta y el cuestionario permite capturar las percepciones de los trabajadores de manera eficiente. Además, el diseño no experimental utilizado se ajusta a las condiciones naturales del entorno laboral, proporcionando resultados más auténticos y aplicables.

En tanto, la justificación social, se basa en el hecho de que los resultados de esta investigación repercutirán en la vida de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba, sus familias y la sociedad en general. Al mejorar la gestión de recursos humanos y, en consecuencia, el desempeño laboral, se crearán ambientes laborales más satisfactorios y motivadores. Esto no solo beneficia a los empleados en su desarrollo profesional y personal, sino que también impacta positivamente en la calidad de los servicios médicos brindados y en la percepción de la comunidad hacia el hospital. Se generará un ciclo virtuoso que contribuirá al crecimiento y bienestar de todos los involucrados.

Finalmente, la justificación científica, está fundamentada en el valor científico de esta investigación, el cual radica en la contribución a la academia y al campo de la administración. Al enfocarse en un tema poco explorado en el contexto local, la investigación llena un vacío en el conocimiento y agrega información relevante al cuerpo de literatura existente. Los resultados obtenidos no solo serán valiosos para futuras investigaciones y estudios en el área, sino que también aportarán conocimientos útiles a otros profesionales y académicos que busquen intervenir en entornos laborales similares, mejorando la gestión y el rendimiento.

En cuanto al problema de investigación, en la actualidad, el recurso humano es el componente principal en una organización. Aunque existen otros recursos organizativos, como los materiales y financieros, estos carecen de importancia por sí mismos sin la participación de las personas. Es el individuo, con su conjunto de

conocimientos, experiencias, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien posee la capacidad de aumentar y optimizar estos recursos para lograr el crecimiento de la organización y, por ende, cumplir su misión al mejorar la calidad, cantidad y oportunidad de los productos y servicios generados.

En el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, se reconoce que trabajar en este hospital implica enfrentar una carga laboral agotadora debido a la alta demanda de atención de los usuarios. Esta realidad resulta en una sobrecarga de tareas, que en muchos casos supera la capacidad del trabajador, lo que lleva a una disminución en su desempeño con el tiempo. Este problema afecta directamente al empleado, reduciendo su capacidad para llevar a cabo sus tareas y alcanzar sus metas. Los trabajadores se enfrentan diariamente a la gran demanda de pacientes, así como a quejas y reclamos de los usuarios. Esto genera una carga de trabajo excesiva, lo que a su vez provoca una disminución en su rendimiento. Por tanto, es necesario implementar medidas de gestión del recurso humano, que incluyan la revisión de las oportunidades y condiciones laborales ofrecidas al personal de enfermería que trabaja en el hospital. Esto implica no solo reclutar y contratar más personal, sino también mantenerlos, proporcionándoles condiciones de trabajo óptimas y seguridad frente a riesgos o accidentes laborales. Además, es importante brindarles capacitación para desarrollar habilidades específicas, lo que les permitirá potenciar su crecimiento profesional y personal. En dicho nosocomio, el recurso humano es el activo más valioso y crucial de toda la organización. ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021?

Respecto a la Conceptuación y Operacionalización de variables, se detalla lo siguiente:

Conceptuación de variable: Recursos humanos

Definición conceptual: La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. Chiavenato (2020).

Definición operacional: Esta variable se medirá con 4 dimensiones, 8 indicadores, con la escala de intervalo. Para su aplicación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 36 preguntas con escala de Likert.

Conceptualización de la variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos Chiavenato (2020).

Definición operacional: Esta variable se medirá con 4 dimensiones, 4 indicadores, con la escala de intervalo. Para su aplicación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 30 preguntas con escala de Likert.

Por otra parte, la Hipótesis alternativa planteada es: Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Mientras que, la Hipótesis nula es: No existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la satisfacción del trabajadores en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.

Finalmente, para finalizar este apartado de introducción se señalan los objetivos tanto general como específicos, siendo estos:

Objetivo general: Identificar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la satisfacción del trabajador en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la autoestima en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y capacitación del trabajador en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.

## METODOLOGÍA

El tipo de investigación a través de la indagación fue de tipo básica. al respecto Valderrama (2020) señala que es se preocupa por el recojo de información de la realidad para así enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164).

El Diseño de investigación fue de tipo de estudio está enmarcado dentro del esquema de investigación de tipo Descriptiva-Correlacional. Descriptivo trata de describir, registrar, analizar e interpretar sistemáticamente; la situación y condición actual que se viene observando del fenómeno o problema en su naturaleza real, implicando la comparación y establecimiento de relaciones de causa efecto entre las variables de estudio. Es Correlacional porque trata de comprobar y evaluar el grado de relación existente entre la comprensión lectora y el rendimiento académico medidas en una muestra. Cuyo esquema gráfico es el siguiente:

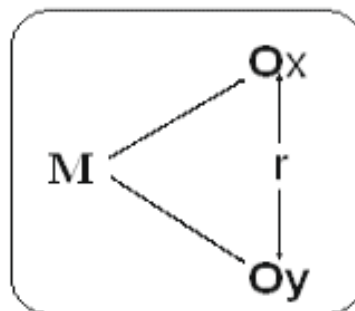
Donde:

M = Muestra

O<sub>x</sub> = Observación de la variable 1

O<sub>y</sub> = Observación de la variable 2

r = relación entre las variables.



## Población y Muestra

La población es de 320 trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, médicos, enfermeras, personal técnico y admirativo.

La muestra es del tamaño de la muestra se determinó a través de la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

n= Tamaño de la muestra

p= Población de usuarios que espera de una nueva empresa

q= Población de usuarios de la futura empresa. Su valor es (1-p).

e= Error estándar de 0,005

Z=Valor Z para el intervalo de confianza 95%. El valor de Z es igual a 1,96

N=320

p=0,5

q=0,5

e=0,05

Z=1,96

$$n = \frac{(1,96)^2 0,5 \times 0,5 \times 320}{(0,05)^2 (320 - 1) + (1,96)^2 0,5 \times 0,5}$$
$$n = 175$$

### **Técnicas e instrumentos de investigación.**

Las técnica e instrumentos que se utilizaron para dicha indagación se describe a continuación:

#### Técnica

Encuesta. Permite sondear y conseguir información de forma estandarizada y luego presentarla, describirla y analizarla.

#### Instrumentos

Cuestionario. Es un instrumento constituido por un grupo de indicadores de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral que son parte de este instrumento. El cuestionario es el documento esencial utilizado en el sondeo por las encuestas.

En esta indagación se efectuará un conjunto de ítems escritas con un orden lógico y de acuerdo a las variables y dimensiones, planificado previamente por el investigador con la finalidad de que las respuestas sirvan para procesar la información.

## Validación

La ficha de observación que es el instrumento que fue adecuado por el indagador para la presente pesquisa. Se realizó la entrega a cada encuestado los instrumentos diseñados, con su respectiva ficha y matriz de aprobación para analizar cada ítem correspondiente.

## Confiabilidad.

Se consiguió el grado de confiabilidad admisible, se utilizó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” en el programa estadístico SPSS, versión 26. Los resultados se obtuvieron teniendo en cuenta el número de ítems que fue de 36 para la variable Gestión de Recursos Humanos y 30 para la variable Desempeño Laboral, de modo que aplicado el Coeficiente de Alfa de Crombach se obtuvo como resultado 0,8, lo cual señala que el instrumento es confiable.

## Procesamiento y análisis de la información

Para procesar los datos consistió en resumir, organizar y comunicar la información. Contiene los datos dispersos, desorganizados e individuales, obtenidos de los individuos de estudio. La información recogida se analiza mediante las medidas de la estadística descriptiva. Se utilizará tablas con porcentajes y gráficos de barras; se empleó el programa SPSS versión 26. Así mismo se utilizó la estadística inferencial, se usó la prueba estadística de Rho de Spearman.

## Resultados

Procesamiento, análisis e interpretación de datos:

Nivel descriptivo

Tabla 1

*Tabla cruzada gestión de recursos humanos\*desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total	
			Bajo	Medio	Alto		
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Mala	Recuento	24	16	7	47	
		% del total	13,7%	9,1%	4,0%	26,9%	
	Regular	Recuento	43	54	15	112	
		% del total	24,6%	30,9%	8,6%	64,0%	
		Buena	Recuento	2	10	4	16
			% del total	1,1%	2,3%	5,7%	9,1%
<b>Total</b>	Recuento	61	26	88	175		
	% del total	39,4%	42,3%	18,3%	100,0%		

**Nota.** Fuente: Confección del escritor

De la Tabla 1 se observa que de un total de 26,9% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es mala; el 13,7% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 9,1% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. Del 64,0% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es regular; el 24,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 30,9% tiene un desempeño laboral medio y el 8,6% tiene un desempeño laboral alto. A mismismo del 9,1% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es buena; el 1,1% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 2,3% tiene un desempeño laboral medio y el 5,7% tiene un desempeño laboral alto.

Tabla 2

*Tabla cruzada Gestión de recursos humanos\* Satisfacción del trabajadores*

			Satisfacción del trabajador			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Mala	Recuento	30	10	7	47
		% del total	17,10%	5,70%	4,0%	26,9%
	Regular	Recuento	26	69	17	112
		% del total	14,9%	39,4%	9,7%	64,0%
	Buena	Recuento	1	9	6	16
		% del total	0,6%	3,40%	5,10%	9,1%
<b>Total</b>		Recuento	37	30	108	175
		% del total	32,60%	48,50%	18,80%	100,0%

**Nota.** Fuente: Confección del escritor

Los resultados que se observan en la Tabla 2, indican que la gestión de recursos humanos en un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de estos, el 17,10% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 5,7% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 39,4% tiene un desempeño laboral medio y el 9,7% tiene un desempeño laboral alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 3,4% tiene un desempeño laboral medio y el 5,1% tiene un desempeño laboral alto.

Tabla 3

*Tabla cruzada Gestión de recursos humanos\*autoestima*

			Autoestima			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Mala	Recuento	33	14	0	47
		% del total	18,9%	8,0%	0,0%	26,9%
	Regular	Recuento	29	71	12	112
		% del total	16,6%	40,6%	6,9%	64,0%
	Buena	Recuento	0	6	10	16
		% del total	0,0%	3,4%	5,7%	9,1%
<b>Total</b>		Recuento	62	91	22	175
		% del total	35,4%	52,0%	12,6%	100,0%

**Nota.** Fuente: Confección del escritor

De acuerdo a lo que se puede apreciar en la Tabla 3, la gestión de recursos humanos: En un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 18,9% de s tiene una baja autoestima, el 8,0% tiene una autoestima media y el 0,0% tiene una autoestima alta. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 16,6% de encuetados tiene una baja autoestima, el 40,6% tiene una autoestima media y el 9,7% tiene una autoestima alta. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% de encuetados tiene una baja autoestima, el 3,4% tiene una autoestima media y el 5,7% tiene una autoestima alta.

Tabla 4

*Tabla cruzada Gestión de recursos humanos\*trabajo en equipo*

			<b>Trabajo en equipo</b>			<b>Total</b>
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Mala	Recuento	30	17	0	47
		% del total	17,1%	9,7%	0,0%	26,9%
	Regular	Recuento	26	76	10	112
		% del total	14,9%	43,4%	5,7%	64,0%
	Buena	Recuento	0	5	11	16
		% del total	0,0%	2,9%	6,3%	9,1%
<b>Total</b>		Recuento	56	98	21	175
		% del total	32,0%	56,0%	12,0%	100,0%

**Nota.** Fuente: Confección del escritor

Los resultados que se evidencian en la Tabla 4 describen que: En un 26,9% la gestión de recursos humanos es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 17,9% el trabajo en equipo es bajo, el 9,7% el trabajo en equipo medio y el 0,0% el trabajo en equipo alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% el trabajo en equipo bajo, el 43,4% el trabajo en equipo medio y el 5,7% el trabajo en equipo alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% el trabajo en equipo es bajo, el 2,9% el trabajo en equipo es medio y el 6,3% el trabajo en equipo es alto.

Tabla 5

*Tabla cruzada Gestión de recursos humanos\*Capacitación del trabajador*

		Capacitación del trabajador			Total	
		Mala	Regular	Buena		
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Mala	Recuento	25	22	0	47
		% del total	14,3%	12,6%	0,0%	26,9%
	Regular	Recuento	32	66	14	112
		% del total	18,3%	37,7%	8,0%	64,0%
	Buena	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	1,7%	7,4%	9,1%
<b>Total</b>		Recuento	57	91	27	175
		% del total	32,6%	52,0%	15,4%	100,0%

**Nota.** Fuente: Confección del escritor

De acuerdo a lo que se puede apreciar en la Tabla 5 se describen que: En un 26,9% la gestión de recursos humanos es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 14,3% la capacitación del trabajador es mala, el 12,6% la capacitación del trabajador es media y el 0,0% la capacitación del trabajador es alta. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% la capacitación del trabajador es baja, el 43,4% la capacitación del trabajador es media y el 5,7% la capacitación del trabajador es alta. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% la capacitación del trabajador es baja, el 2,9% la capacitación del trabajador es media y el 6,3% la capacitación del trabajador es alta.

### **Nivel inferencial**

Para determinar la relación entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba es importante incidir que el análisis inferencial logrará responder a las hipótesis de investigación planteadas, lo que conlleva a ofrecer resultados propios de la investigación.

## Prueba de normalidad

Para determinar la prueba de normalidad, es necesario incidir que el estadístico a utilizar debe ajustarse al número de personal de salud evaluados.

Para la presente investigación se contó con 175 sujetos evaluados, a partir de ello se considerará los resultados ofrecidos por Kolmogorov-Smirnov, que se trabaja con datos mayores a 50.

Hipótesis de la prueba de normalidad de datos

Hipótesis nula (H0): los datos de la variable presentan distribución normal

Hipótesis alterna (Ha): los datos no presentan distribución normal

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Tabla 6

### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión de recursos humanos</b>	,352	175	,000
<b>Desempeño laboral</b>	,267	175	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6, podemos observar los datos y dado que la muestra es menor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnova, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p-valor es menor que 0,05, a partir de ello se empleará la prueba Rho de Spearman para medir la correlación de variables.

## Comprobación de la hipótesis de investigación

Para la prueba de las hipótesis de investigación es necesario no solo considerar los resultados obtenidos a través de los datos; sino analizarlos según la tabla propuesta que permitió determinar el rango de correlación entre las variables.

Tabla 7

*Rangos de coeficiente de relación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Nota.** Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. ed.). México DF, México: MacGraw-Hill.

La tabla 14 nos ofrece una serie de niveles de correlación, a los que se llega según los resultados ofrecidos por el estadístico trabajado. Estos niveles de correlación permiten determinar a cuanto llega la correlación existente.

**Hipótesis general**

H1: Existe relación significativa ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021

H1: No Existe relación significativa ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021

Tabla 8

*Coefficiente de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

		<b>Gestión de recursos humanos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 9	8832 ,000 9
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	8832 ,000 9	1,000 . 9

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de 0,8832 puntos, siendo p-valor =0,000( $p < 0,05$ ), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.

## **Análisis y discusión**

Después de realizar el trabajo de campo y aplicar los instrumentos de recolección de datos en la presente investigación, se realizó una comparación analítica con los resultados que se obtuvieron de otros trabajos de investigación, los cuales se han incluido como antecedentes, expresando y comparando en dichos estudios la compatibilidad o discrepancia. A partir de lo encontrado se presenta la discusión de resultados:

En los resultados obtenidos del objetivo general, que es Identificar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. En el resultado se observa que de un total de 26,9% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es mala; el 13,7% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 9,1% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. Del 64,0% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es regular; el 24,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 30,9% tiene un desempeño laboral medio y el 8,6% tiene un desempeño laboral alto. A mismismo del 9,1% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es buena; el 1,1% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 2,3% tiene un desempeño laboral medio y el 5,7% tiene un desempeño laboral alto. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Quiroz (2022) investigó sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, sustentada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. La discusión de resultados, se concluye que los aspectos de desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal del cantón 24 de mayo, entre las que se consideran que deben existir más motivación para así promover el desarrollo del personal lo cual conlleva a que los trabajadores cumplan eficientemente las funciones designadas. Y de esa manera se puede promover a que los empleados reciban programas de capacitación en los diferentes aspectos que se manejan dentro del

sistema autónomo descentralizado para así que los empleados pueden desempeñar mejor su trabajo.

En el primer objetivo específico que es Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la satisfacción del trabajador en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. En el resultado se observan en la Tabla 2, indican que la gestión de recursos humanos en un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de estos, el 17,10% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 5,7% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 39,4% tiene un desempeño laboral medio y el 9,7% tiene un desempeño laboral alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 3,4% tiene un desempeño laboral medio y el 5,1% tiene un desempeño laboral alto. Resultado que se comparan al trabajo desarrollado por Cotrina (2019) presentó la tesis percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, sustentada en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas. Los resultados demuestran que la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral desde la percepción de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca es de significancia casi nula (está en el rango de 0.01 a 0.06). En ejecución, como  $p < 0.01$ , (P-Valor = Sig. bilateral), presenta 0,875 en un nivel de confianza de 99%, se concluye que NO existe relación significativa entre la percepción de la Gestión del talento humano con la Satisfacción Laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

En el segundo objetivo especifica que establece para Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la autoestima en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. El resultado muestra que un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 18,9% de s tiene una baja autoestima, el 8,0% tiene una autoestima media y el 0,0% tiene una autoestima alta. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 16,6% de encuetados tiene una baja autoestima, el 40,6% tiene una autoestima media y el 9,7% tiene una autoestima alta. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% de encuetados tiene una baja autoestima, el 3,4% tiene una autoestima media y el 5,7% tiene una autoestima alta. estos resultados guardan relación con lo que sostiene Estos resultados guardan relación con el trabajo de investigación sustentado por Torres (2020) investigó sobre Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de servicio de urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz, sustentada en la Unidad de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres. Legó a la conclusión que la gestión de recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología del Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz se relaciona de manera significativa. El valor  $p < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador. Es decir, con un máximo de error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

En el tercer objetivo específico que indica para Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. El resultado indica que un 26,9% la gestión de recursos humanos es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 17,9% el trabajo en equipo es bajo, el 9,7% el trabajo en equipo medio y el 0,0% el trabajo en equipo alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% el trabajo en equipo

bajo, el 43,4% el trabajo en equipo medio y el 5,7% el trabajo en equipo alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% el trabajo en equipo es bajo, el 2,9% el trabajo en equipo es medio y el 6,3% el trabajo en equipo es alto. , este resultado concuerda con lo planteado por Hernández (2021) realizó una investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa San Rosa, sustentada en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Santa Rosa.

## **Conclusiones**

Primero. En el objetivo general, que se requiere Identificar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Se concluye que de un total de 26,9% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es mala; el 13,7% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 9,1% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. Del 64,0% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es regular; el 24,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 30,9% tiene un desempeño laboral medio y el 8,6% tiene un desempeño laboral alto. A mismismo del 9,1% de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, cuando la gestión de recursos humanos es buena; el 1,1% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 2,3% tiene un desempeño laboral medio y el 5,7% tiene un desempeño laboral alto.

Segundo. En el primer objetivo específico que indica Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la satisfacción del trabajador en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Se concluye que la gestión de recursos humanos en un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de estos, el 17,10% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 5,7% tiene un desempeño laboral medio y el 4,0% tiene un desempeño laboral alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 39,4% tiene un desempeño laboral medio y el 9,7% tiene un desempeño laboral alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,6% de encuetados tiene un bajo desempeño laboral, el 3,4% tiene un desempeño laboral medio y el 5,1% tiene un desempeño laboral alto.

Tercero. En el segundo objetivo especifica que establece para Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la autoestima en el Hospital Nuestra

Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Se concluye que un 26,9% es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 18,9% de s tiene una baja autoestima, el 8,0% tiene una autoestima media y el 0,0% tiene una autoestima alta. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 16,6% de encuetados tiene una baja autoestima, el 40,6% tiene una autoestima media y el 9,7% tiene una autoestima alta. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% de encuetados tiene una baja autoestima, el 3,4% tiene una autoestima media y el 5,7% tiene una autoestima alta.

Cuarto. Por último, objetivo específico 3 que indica para Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Se concluye que un 26,9% la gestión de recursos humanos es mala en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de esto, el 17,9% el trabajo en equipo es bajo, el 9,7% el trabajo en equipo medio y el 0,0% el trabajo en equipo alto. En un 64,0% la gestión de recursos humanos es regular en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de aquí el 14,9% el trabajo en equipo bajo, el 43,4% el trabajo en equipo medio y el 5,7% el trabajo en equipo alto. En un 9,1% la gestión de recursos humanos es buena en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba; de este porcentaje el 0,0% el trabajo en equipo es bajo, el 2,9% el trabajo en equipo es medio y el 6,3% el trabajo en equipo es alto.

## **Recomendaciones**

En el objetivo general, Se observa una clara correlación entre la calidad de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, es importante que la administración del hospital preste atención a mejorar sus prácticas de gestión de recursos humanos.

En el primer objetivo específico. Se recomienda al establecimiento de salud realizar entrevistas, encuestas u otras técnicas de recolección de datos para obtener información detallada de los empleados y los responsables de la gestión de recursos humanos.

En el segundo objetivo específico. Se recomienda a las investigaciones futuras se recomienda identificar las áreas de investigación adicionales que podrían contribuir al entendimiento de la relación entre la gestión de recursos humanos y la autoestima en el entorno hospitalario.

Por último, con respecto al objetivo específico 3. Se sugiere la realización de una evaluación periódica para medir el impacto de las mejoras implementadas en la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo.

## Agradecimiento

A los docentes de la Universidad San Pedro, por su valioso asesoramiento y dirección para que esta investigación se concluya.

Yanisei Esperanza

## Referencias bibliográficas

- Alvarado, C., & Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53788>
- Alarcón , S., & Loo , M. (2013). *Estudio de nivel de aceptación para la implementación de la empresa organizadora de eventos empresariales y sociales “Brisas del Pacífico” en el distrito de Mollendo – Islay*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa - Perú.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Ataypoma Quispe, D., & Inga Melgar, B. E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Chávez, L.A. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (Quinta ed.). España: McGraw - Hill.
- Cordero , L. (2016). *La organización de eventos como herramienta de comunicación interna*. Universidad de Sevilla, Sevilla - España.
- Cotrina, A. M. (2019). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. Obtenido de

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1057/TESIS%20Percepci%C3%B3n%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20de%20los%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Crisóstomo Salvatierra, M. R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Estrella Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026\\_41523105\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf)

EUROFORUM. (2019). *Organización de eventos sociales: definición, características y ejemplos*. Obtenido de <https://www.euroforum.es/blog/organizacion-de-eventos-sociales-definicion-caracteristicas-y-ejemplos/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *El Proceso de la investigación científica*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Huarachi Morales, L. A. (2018). *La gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del hospital nacional Hipólito Unanue*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2784/HUARACHI%2>

0MORALES%20LUIS%20ALBERTO-  
%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.

Leiva Cabrera, K. M. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz Angulo, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Pumacajia Silvestre, D. S. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master con G.S. E.I.R.L. -Juliaca Periodo 2017*. Universidad Nacional del Antiplano, Puno, Perú.

Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.

Salazar Freire, M. M. (2015). *La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado Gamos de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8948/1/213%20o.e..pdf>

Santos Contreras, J. T. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Catón Babahoyo*. Universidad Técnica de Babahoyo, Los Ríos, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terán Barrantes, C. M. (2019). *Gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. sucursal Cajamarca 2015*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valderrama, S. (2020). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Eduitorial San Marcos. Lima – Perú.

Vásquez Torres, A. d. (2019). *Gestión del recurso humano y la calidad del servicio en el hospital II Essalud Jaén*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Variable 1 Gestión de recursos humanos	La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.	Esta variable se medirá con 4 dimensiones, 8 indicadores, con la escala de intervalo. Para su aplicación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 36 preguntas con escala de Likert.	Administración	Recursos, Capacitación, Selección	1-9	Escala de Likert Ordinal
			Gestión	Funciones Organización Cumplimiento	10-19	
			Desarrollo	Actividades de formación de conocimientos, habilidades Promoción	20-27	
			Estrategias de recursos humanos	Acciones planificadas Responsabilidades Objetivos	28-36	
Variable 2 Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos	Esta variable se medirá con 4 dimensiones, 4 indicadores, con la escala de intervalo. Para su aplicación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 30 preguntas con escala de Likert.	Satisfacción del trabajador	Ambiente Salario Resultados	1-10	Escala de Likert Ordinal
			Autoestima	Motivación Trato Reconocimiento	11-20	
			Trabajo en equipo	Objetivos Trato Reconocimiento	21-25	
			Capacitación del trabajador	Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones	16-30	

Anexo N° 02: Matriz de consistencia:

TÍTULO: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021	Variable 1	Objetivo general	Hipótesis General	<b>Tipo de investigación</b>
	Gestión de recursos humanos	Determinar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.	Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.	No experimental <b>Diseño de investigación</b> Correlacional <b>Población:</b>
	Variable 2	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	320 empleados en salud
	Desempeño laboral	Determinar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Determinar la relación que existe ente gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021. Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.  Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y capacitación del trabajador en el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021.	( <i>De ser el caso</i> )	<b>Muestra:</b> 175 empleados en salud:

### Anexo N° 3: Cuestionario: Gestión de recursos humanos

#### Instrucciones:

El presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

#### Escala de valoración

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

Items		5	4	3	2	1
<b>Dimension 1: Administración</b>						
P1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
P2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
P3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.					
P4	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.					
P5	Cuenta el trabajador del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, con una administración adecuada y con conocimiento en el ámbito electoral.					
P6	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba					
P7	El Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba tiene como propósito obtener material electoral estructurado.					
P8	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.					
P9	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					
<b>Dimension 2: Gestión</b>						
P10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
P11	Es favorable la manera como dirige el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P12	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
P13	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba					

P14	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
P15	La comunicacion es caracteristica de la organizacion del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P16	Se aceptan cambios en favor del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P17	La innovacion es una caracteristica del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P18	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
P19	Ofrece un programa de acogida que incluye formacion inicial para los nuevos empleados.					
<b>Dimension 3: Desarrollo</b>						
P20	Ofrece actividades de formacion orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades especificas del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P21	Ofrece una formacion amplia e interdisciplinar					
P22	Ofrece formacion para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales					
P23	Ofrece formacion orientada al desarrollo de carrera profesional					
P24	Ofrece a sus empleados oportunidades de promocion					
P25	Ofrece un sistema de promocion basado en el desempeno					
P26	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
P27	La comunicacion es caracteristica de la organizacion del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
<b>Dimension 4: Estrategias de recursos humanos</b>						
P28	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.					
P29	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
P30	Es favorable la manera como se dirige el Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P31	El jefe delega responsabilidades al personal.					
P32	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P33	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos					
P34	El Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba es flexible y acepta sugerencias.					
P35	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					
P36	Se aceptan cambios en favor del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba.					

## ANEXO N ° 4 : Cuestionario: Desempeño laboral

Instrucciones:

El presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información para medir la gestión el desempeño laboral.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Siempre (5)    Casi siempre (4)    A veces (3)    Casi nunca    (2) Nunca (1)

N°	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Satisfacción del trabajador</b>					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
7	El ambiente donde trabajo es confortable.					
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	<b>Autoestima</b>					
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro.					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe.					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.					
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.					
24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso.					

<b>Capacitación del trabajador</b>						
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores.					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto.					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades.					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo.					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas.					

## Anexo N° 05: Fichas de opinión de expertos

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: BENITA SONIA MANCILLA CURTI

Fecha: Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario Autor del instrumento: Yanisei Esperanza  
Ramírez Alvarado

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>76</b>	<b>114</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>190 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

190	≡	0.95
-----	---	------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.




---

**Firma del Experto  
Grado Académico  
DNI. 09501833**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE**  
**INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: ZOILA ESTELA LEÓN ROLDÁN

Fecha: Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Yanisei Esperanza Ramírez Alvarado

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>30</b>	<b>18</b>	<b>133</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>181 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.90 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Conforme \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{181} \equiv \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto**  
**Grado Académico Administrador**  
**DNI. 07675465**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE**  
**INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Manrique Guzmán Elizabeth  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Especialidad: Administrador  
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 Autor del instrumento: Yanisei Esperanza Ramírez Alvarado  
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>54</b>	<b>133</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>187 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.93 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Sin Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{187} \equiv \boxed{0.93}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



---

**Firma del Experto**  
**Grado Académico Administrador**  
**DNI. 07663502**

## Anexo N° 06: Confiabilidad del instrumento

### 1) Cálculo del Coeficiente del Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

k= Número de ítems.

$\sum S_i^2$  = Suma de las varianzas de cada ítem

$S_T^2$  = Varianza Total.

### 2) Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

Valor de $\alpha$	Grado de Acuerdo
0.01 - 0.20	Muy Baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderado
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy Alta

Por Landis y Koch.1977

### 3) Resumen del procesamiento de los casos del Instrumento de GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO CAJABAMBA, 2021

	N	%
Casos Válidos	20	100.0
Excluidos(a)	0	.0
Total	20	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800	66

Gestión de recursos humanos y  
el desempeño laboral de los  
trabajadores del hospital  
Nuestra Señora del Rosario  
Cajabamba, 2021  
*por Yanisei Ramirez Alvarado*

---

**Fecha de entrega:** 20-jul-2023 11:56a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2134120242

**Nombre del archivo:** TESIS\_RAM\_REZ\_ALVARADO\_YANISEI\_ESPERANZA.docx (4.13M)

**Total de palabras:** 12430

**Total de caracteres:** 68723



# Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Nuestra Señora del Rosario Cajabamba, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to unap Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	1 %
14	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
18	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1 %
19	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %



20	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú Trabajo del estudiante	<1 %



31	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Jessica Mendoza Moheno, Martín Aubert Hernández Calzada. "Las prácticas de recursos humanos y su relación con el desempeño percibido de las pequeñas empresas", Fórum Empresarial, 2008 Publicación	<1 %
37	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
38	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
39	Lizeth Armenta Zazueta, Celia Yaneth Quiroz Campas, Laura Violeta Córdova Valenzuela. "The	<1 %

effect of the presence tutorials in the  
academic performance of the administration  
students of a university of the north of  
Mexico", Inquietud Empresarial, 2020  
Publicación

40

Submitted to Universidad Nacional de Piura  
Trabajo del estudiante

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo N° 08: Formulario de repositorio institucional



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
YANISEI ESPERANZA RAMIREZ ALVARADO		45426151	Ramirez20_10@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO CAJABAMBA, 2021</b>			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierta o Pública <sup>2</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>4</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	05	09	2023



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicaran los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEG Numerales 5.2 y 6.1 que norman el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales presentando si son de acceso abierto o restringido los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICU".

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos se procederá de acuerdo a ley (Ley 27461, art. 32, n.º 3).