



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de  
la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021

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

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Condori Yangali, Jesús Gabriel (ORCID: 0000-0003-2924-5426)

**ASESOR:**

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (ORCID: 0000-0002-3218-871X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia por su apoyo continuo hacia mis objetivos y mis metas, a mi esposa e hijos que son la razón de mi existencia que me proporcionan la fuerza necesaria para seguir esmerándome día a día.

## **Agradecimiento**

En primer lugar agradezco a dios por permitirme seguir desarrollándome y adquiriendo nuevos conocimientos en la universidad, gracias a mis docentes por su paciencia, enseñanzas y prepararme para asumir nuevos retos, también agradezco a mis padres por trasmitirme los principios de que todo esfuerzo con dedicación y responsabilidad tiene recompensa.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Validez del instrumento por juicio de expertos	18
Tabla 2. Confiabilidad variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral	18
Tabla 3. Distribución y frecuencia de los niveles de la variable gestión de recursos humanos según desempeño laboral.	21
Tabla 4. Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión compensación y beneficios según desempeño laboral.	22
Tabla 5. Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de recursos humanos según desempeño laboral.	23
Tabla 6. Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión control de recursos humanos según desempeño laboral.	24
Tabla 7. Prueba de normalidad.	25
Tabla 8. Prueba de correlación según Spearman entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.	25
Tabla 9. Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.	26
Tabla 10. Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral	27
Tabla 11. Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.	28

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021. El tipo de estudio fue básica con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población correspondió a 120 trabajadores de una dirección de salud de 2021. Se calculó una muestra de 92 trabajadores, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Como instrumentos se utilizaron las encuestas para cada una de las variables. Los resultados demuestran que el 17.39% perciben una gestión de recursos humanos en un nivel deficiente, el 53.26% un nivel regular y el 29.35% un nivel eficiente. Asimismo el 18.48% presenta un desempeño laboral en un nivel deficiente, el 45.65% un nivel regular y el 35.87% un nivel eficiente. Es por ello que llego a concluir que la gestión de recursos humanos tuvo una relación positiva considerable de ( $Rho= 0,734$ ) y significativa de ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) con el desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

**Palabras clave:** gestión de recursos humanos, manejo de personal, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human resources management and work performance of the staff of the direction of integrated health networks Lima sur 2021. The type of study was basic with a quantitative approach, of non-experimental design. The population corresponded to 120 workers of a health directorate of 2021. A sample of 92 workers was calculated using a simple random probabilistic sampling. Surveys were used as instruments for each of the variables. The results show that 17.39% perceive human resources management at a deficient level, 53.26% a regular level and 29.35% an efficient level. Likewise, 18.48% present a job performance at a deficient level, 45.65% a regular level and 35.87% an efficient level. That is why I conclude that human resources management had a considerable positive relationship of ( $Rho = 0.734$ ) and significant ( $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$ ) with the work performance of the staff of the direction of integrated health networks Lima sur 2021.

**Keywords:** human resource management, personnel management, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos es un área que además de ser parte del sector salud, en donde se desarrolla acciones necesarias, para poder brindar un servicio de calidad (Tejumola, 2019), de igual manera las organizaciones en la actualidad, se enfrentan a diversidad de cambios en la sociedad, donde el paciente tiene casi toda la información a su alcance por lo que está más informado, más exigente con ciertos estándares que se deben cumplir (Jumady y Lilla, 2021). Es por ello que la administración y la dirección de salud debe enfocarse en tener los mejores elementos mediante una buena gestión de recursos humanos (Yahya et al., 2021)

En el plano internacional se menciona que a pesar de la crisis económica actual, la industria farmacéutica y sanitaria se encuentra en un buen momento. De hecho, el 75% de las empresas tanto del sector salud y como del sector farmacéutico tienen previsto contratar este año, un 14% por encima de la media española, según la Guía HAYS 2021 (RRHH Digital, 2021). Asimismo la Organización Mundial de la Salud, refirió durante el 2020 que además de que los sistemas de salud sobrecargados, la falta de personal provoca un incremento de las enfermedades y los niveles de morbilidad y mortalidad.(OMS, 2020).

En el mismo contexto en Latinoamérica la (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2021) refirió que perfeccionar los talentos, en lo relacionado a la gestión de los recursos humanos, en la esfera de salud enfocados en un control de riesgos y manejo de emergencias, es esencial para poder brindar una atención oportuna y eficiente.

En el Perú la formación de los profesionales y la generación de las capacidades en la gestión de la inteligencia humana sanitario enfocados con su cumplimiento en sus objetivos sigue siendo una meta anhelada por el sistema de salud. Estos procesos son de complejidad por la propia naturaleza en la que se desarrollaron, donde las tensiones son constantes, en donde hay una diversidad de profesionales que tiene metas específicas, y algunos tuvieron objetivos opuestos, como el desarrollo de procesos políticos, técnicos y administrativos, en donde hubo una exigencia que se produce por las capacitaciones, objetando resultados a corto plazo, cambios evidentes y cumplimiento de metas de los recursos humanos (Ministerio de Salud [MINSAL], 2021).

En el Perú como la mayoría de la región, en los sistemas de salud se presenta deficiencias en todas sus instituciones, más aún en el primer nivel de atención. Y de acuerdo al Minsa, solo el 14% de estas instituciones y establecimientos de atención de primer nivel tiene la capacidad para poder gestionar eficientemente sus recursos lo que incluye la planificación y la conducción de dichas instituciones. En otros niveles solo el 32% presentan una adecuada infraestructura, el 25% tiene el equipo necesario y solo el 29% tiene recursos humanos capacitados. Todo ello demuestra lo difícil que es la gerencia y administración del sector salud ya que es de gran complejidad y los recursos humanos no son suficientes, convirtiéndolo en una tarea difícil (Espinoza et al., 2020).

En el plano local el estudio se desarrolló en la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, donde se ha observado que el desempeño de sus trabajadores está presentando irregularidades con una carga de trabajo más exhaustiva con los nuevos procesos y problemáticas actuales de la pandemia y la sobrecarga cotidiana del sistema de salud, donde se encuentra conflictos entre los trabajadores, condiciones de trabajo no adecuadas un incumplimiento de algunos derechos laborales entre otros, asimismo se observa cierto descontento en algunos trabajadores lo que podría ser perjudicial debido a que la desmotivación es un aspecto negativo para la productividad, lo cual son acciones que el área de gestión de recursos humanos está procediendo a solucionar pero por la distribución de recurso en la actualidad y las prioridades sanitarias se limitan un poco es por ello importante conocer como esta gestión está repercutiendo en el desempeño que desarrollaron los trabajadores y servidores públicos, formulándose el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur, 2021?

Asimismo la justificación que según Hernández y Mendoza (2018) es el porqué del estudio y el desarrollo de las investigación donde se limita los alcances y que tendrán, el estudio en cuanto a la parte teórica, el estudio realiza un análisis de las teorías existente en la dirección de los recursos humanos, como es el caso del teorista de administración Henry Fayol que manifiesta que el trabajador es el eslabón esencial de cualquier organización, entre otros conceptos, asimismo el

estudio tiene una relevancia social, debido a que el estudio de procesos tan esenciales según la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de obreros de instituciones estatales solo es en favor de sus mejoras y con ello un mayor beneficio para la sociedad con servicios más eficientes, más aun en un tema de salud. Por otro lado en las implicaciones prácticas, el estudio se justifica ya que la consecuencia encontrado servirá de manera principal de indagación a la población involucrada en el estudio dando a conocer la problemática de una manera más exacta con el fin de conducir un desenso de la problemática a contemplar además beneficiará a todos aquellos investigadores de temas públicos; en cuanto a la utilidad metodológica el estudio es valioso, ya que se utilizó instrumento para medir las variables los cuales fueron evaluados por expertos además de medir su confiabilidad interna con lo cual podrá ser aplicado como referente a posteriores estudios relacionados al tema además de ello muestra como el enfoque cuantitativo es práctico para poder medir las variables en cuestión.

Asimismo el objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur, 2021. Y los objetivos específicos siguientes: Determinar la relación que existe entre las dimensiones compensación y beneficios, desarrollo de recursos humanos y el control de recursos humano, con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Asimismo se formuló las hipótesis general siguientes; generales: Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021. Hipótesis específicas. 1. Existe una relación directa entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal. 2. Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal. 3. Existe una relación directa entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal.

## II. MARCO TEÓRICO

Como primera se tiene a los siguientes antecedentes: Campos Avellaneda (2019) Lima-Perú; donde en sus resultados se obtuvo que el 73,6% de la muestra era del sexo femenino, el 37,7% oscilaba entre 31 a 40 años de edad, el 54,7% eran casadas y el 75,5% tenían la condición laboral de nombradas, el desplazamiento se dio en un nivel de indiferencia con el 56,6%, adecuado en un 28,3% y no adecuado en un 15,1%, en el caso del desempeño se presentó en el 52,8% un desempeño regular solo un 9,4% presento un nivel alto, los demás solo un desempeño bajo, asimismo las variables se asociaron en un nivel significativo fundamentado por el resultado de correlación de 0.678.

Otro de los estudios es el de Crisóstomo Salvatierra (2019) Huacho-Lima, en donde se obtuvo que el 20% percibe una gestión deficiente donde no hay motivación ni incentivo de compartir conocimiento entre los trabajadores, por otro lado el 31,4% manifiesta que no hay un liderazgo adecuado, el 68,6% refiere que a veces se desarrolla una actitud emprendedora, por otro lado en el desempeño del trabajo el 60% presentó un nivel moderado concluyéndose que la gestión mencionada repercute directa y positivamente en el nivel de desempeño laboral.

También se tiene el estudio de Rojas y Vílchez (2018) que tuvo como objetivo conocer como la gestión en el recurso humano se asocia con el desempeño de los trabajadores, a través de una metodología cuantitativa con diseño no experimental, en donde se halló que la dirección del recurso humano se relacionó exactamente con el desempeño de los trabajadores con una significancia de 0,000.

Otro estudio es el de Chávez Crispin (2018) Lima-Perú. En donde tuvo el objetivo de encontrar el nivel de la gestión del talento humano y como ello se asoció al nivel del desempeño en el trabajo de los profesionales de enfermería, en donde se observó que la gestión mencionada se asocia con el desempeño laboral, comprobado con una correlación con un coeficiente del 0,719, indicando que a una mejor gestión habrá un mejor desempeño.

Finalmente entre las nacionales se tiene el estudio de Muñoz Angulo (2017) Lima-Perú, en donde tuvo el objetivo de conocer la gestión de recursos humanos y la asociación en el rendimiento de trabajo en la ONPE, encontrando que si hay una conexión directa entre las variables con una conveniencia alta del

0,902 es decir si hay un cambio significativo en el nivel de la gestión de recursos humanos repercutirá en igual medida en el nivel del desempeño de los obreros.

En el lado internacional se presenta el estudio de: Armijos et al. (2019) En Ecuador, que mantuvo su objetivo identificar el desarrollo de la gestión del talento humano en un conjunto de empresas, donde se demostró que la gestión mencionada se conecta con el desarrollo del talento humano, donde los indicadores normativos son esenciales para un mejor proceso de selección enfocado en el desempeño laboral y las capacitaciones, asimismo el estudio completo que la gestión de los recursos humanos en su mayoría se presentó en un nivel aceptable.

Otro estudio es el de Alvarado y Pinduisaca (2019), presentaron su trabajo con el propósito de conocer aquellos elementos que se asocian al desempeño laboral de enfermería. Encontrándose en el análisis de resultados que el 52% tuvieron limitaciones debido a una falta de capacitación por parte de la directiva además de una falta de apoyo, en el 56% estas limitaciones se debió a una falta de motivación, en un 40% estas limitaciones se deben a la carga de trabajo, es por ello que se evidenció que todos estos elementos afectan el correcto desempeño laboral.

Jara et al. (2018), presento en Venezuela su trabajo con el propósito de conocer como el manejo gestión del talento humano, se asocia con el desempeño laboral, en donde se encontró que el 44,4% percibe a la gestión como eficiente lo que influye de manera positiva en el desempeño que ellos desarrollan en el trabajo.

Santos Contreras (2017) presentó en Ecuador su estudio, teniendo el propósito de conocer la asociación de la gestión del talento humano con el nivel de desempeño laboral, logrando concluir conforme resultados que si hay una influencia por parte de la gestión mencionada en el nivel en el cual los trabajadores desempeñan sus labores.

Finalmente se tiene a Lagos y Aguilar (2017) presentaron su estudio con el objetivo poder conocer como la gestión en el manejo del personal influye en el desempeño laboral, evidenciado, según sus tanteo que la gestión se asocia con el desempeño laboral de los obreros es por lo cual dependiendo del nivel de gestión se obtendrá un nivel determinado en el desempeño laboral.

Teniendo como teorista en mención a la teoría de la administración propuesta por Fayol Le Maire (1916) donde refirió que los principios generales de la administración tenían la característica por tener al trabajador o empleado como el único elemento esencial de acción, mientras las otras funciones se enfocan en los materiales y maquinaria y la gestión administrativa solo repercute en el personal, dentro de lo cual dicha gestión no solo tiene la función de trabajar sino de mantener y buscar un crecimiento profesional y personal de los trabajadores. (Fayol Le Maire, 1916).

Asimismo el propósito es presenciar el talento humano según componente eficaz y estudioso en la organización. Por lo cual el autor refirió que es esencial recordar que la protección de los recursos humanos es una de las responsabilidades esenciales de cualquier estructura. Asimismo genero condiciones para el desarrollo de los trabajadores, recibiendo consideración en su seguridad y protección con el fin que tengan las condiciones ideales para el culminación en sus tareas y finalidad planificadas. Igualmente se sugiere que la organización debe tener su planificación para poder lograr los objetivos propuestos y poder dirigir a sus trabajadores hacia ello (Fayol Le Maire, 1916).

En el caso de la conceptualización de las variables, como **primera variable** tenemos a la gestión de recursos humanos; que es el uso y administración del recurso personal y de la misma organización. Estos elementos se correlacionan entre sí en una dependencia bidireccional, con la conclusión de poder adquirir las metas propuestas, considerando los objetivos tanto personales como organizacionales (Chavez Crispin, 2018).

Asimismo la gestión de los recursos humanos es la asociación de elementos políticos , prácticos que son necesarios para poder manejar aspectos en la administración del personal a cargo, lo que implica procesos que comienza con la convocatoria, la selección, la preparación, y la explicación de todos los beneficios además de una evaluación constante del desempeño laboral (Akob et al., 2020).

Asimismo la gestión del talento humano se desarrolla mediante políticas , normativas además de procesos enfocados en el beneficio de los recursos humanos, donde desarrollan actividades no solo para la selección del personal sino también para brindarles las condiciones más adecuadas en el desarrollo de

su trabajo (Nguyen y Pham, 2020), también brindar una recompensa adecuada en términos de salario en concordancia con el puesto de trabajo, además del reconocimiento de sus beneficios sociales, además de brindar un buen ambiente de trabajo (Mwandishi, 2019).

Asimismo se encarga de mejorar las habilidades de los trabajadores así como sus competencias mediante la capacitación con el fin de generar un mejor desempeño y cumplir con lo que espera la organización en función de los objetivos planteados (Armijos et al., 2019)

De igual manera, esta gestión implica aspectos como el reconocimiento monetario, el desarrollo del talento, la capacitación en las exigencias de la empresa, la especialización internacional, el manejo de un adecuado ambiente de trabajo, la resolución de conflictos en el trabajo, la implementación de políticas y muchas otras funciones, que naturalmente incluyen tareas administrativas derivadas de estas áreas (Universidad Cisneros, 2019).

En el mismo sentido se menciona que los servidores públicos necesitan habilidades profesionales especiales para reparar obligaciones de los habitantes; asimismo de la buena gestión del desempeño personal basada en el crecimiento profesional y enfocada en la misión principal del gobierno; el apoyo social para satisfacer las necesidades de los clientes civiles (Rubtcova et al., 2015).

Por otro lado como **primera dimensión** se tiene a la Compensación y beneficios; es la asociación de controles que se desarrollan para direccionar los recursos humanos y brindar las condiciones adecuadas en función de lo planificado por la organización, es por ello que comprende una serie de atención esenciales, como el caso de los beneficios sociales, el control de los factores de higiene y de la seguridad de los trabajadores (Chavez Crispin, 2018)

De la misma forma, este mantenimiento consiste en el manejo de los factores de higiene, estabilidad y calidad de vida laboral (Leithy, 2017). El primer elemento está relacionado con las naturaleza ambientales que aseguran la salud física y psicológica; así como con el confort humano (Rispel et al., 2018). Es por lo cual el lugar de labor establece la zona de trabajo de aseo ocupacional e involucra elementos que se asocian con la exposición física de los trabajadores a agentes externos (Aryee et al., 2016). En el caso de la seguridad psicológica la zona de laborar tiene que poseer naturalezas que fomenten la salud mental que

afecten positivamente el actuar de los trabajadores para eludir consecuencias en la emoción como la ansiedad (Barrón Aráoz, 2014).

Asimismo se tiene como indicadores, a los **Beneficios**; los cuales son condiciones parte del trabajo que el trabajador recibe a cambio de sus servicios. Otro indicador es la **Asistencia Médica**; el cual es uno de los beneficios que brinda las organizaciones a sus trabajadores **en cuanto al cuidado de su salud e integridad**. Otro indicador es el **Respeto de Derechos**, el cual significa que la organización respeta los derechos impuestos en las reglas laborales y de los tributos humanos, otro indicador es la **Recreación y descanso**, que es parte de los beneficio donde se busca controlar la presión y el estrés del trabajo con actividades o momentos en los cuales descanse y se relaje. Dentro de este indicador también se halla elementos como la **Alimentación**, la cual las organizaciones la pueden brindar a través de una concesión con una empresa alimentaria o brindar las facilidades para que el trabajador pueda alimentarse en su hora de refrigerio. Otro indicador son las **Condiciones de Entorno**; las cuales son condiciones que se le brinda al trabajador para que realice sus funciones como su lugar de trabajo o las instalaciones por las cuales transita, asimismo otro indicador es la **Seguridad personal**; siendo las condiciones que consideran la integridad e el cuidado del trabajador como utilizar de componentes para su resguardo personal así como la indumentaria y materiales necesarios para que ejecute sus funciones sin riesgo alguno.

Como **segunda dimensión** se tiene al Desarrollo de Recursos Humanos; que es la agrupación de actividades que se enfocan en el entrenamiento y capacitación de los trabajadores, con el fin de promover el aumento profesional e individual siendo esencial para el crecimiento de la empresa (Contreras et al., 2020). De igual forma se menciona que el trabajador es elemento vivo dentro de la organización, que desarrolla una inteligencia constante, que presenta un dinamismo y potencial de desarrollo (Fattaah et al., 2020). Por lo que las personas poseen los medios de perseguir estudiar y desarrollando habilidades, información, conocimientos, además de poder modificar su forma de actuar, y tomar decisiones favorables para la organización (Chavez Crispin, 2018).

Del mismo modo, el desarrollo del personal es una técnica de medidas coherentes, que incorpora el incremento de sistemas, previsiones y organización

de necesidades, gestión del crecimiento profesional, organización del proceso de adaptación, formación, educación y formación de una cultura organizacional (CEUPE, 2018).

Esta dimensión tiene como indicadores a las **Capacitaciones; las cuales** son estrategias y programas destinados a perfeccionar las destrezas y entendimientos de los obreros. Otro indicador es la **Oportunidad de desarrollo**, el cual es una condición que brinda la organización para que sus trabajadores crezcan profesionalmente y generen una línea de carrera. Otro indicador es el **Incentivo en el desarrollo de Habilidades**, similar al anterior donde se motiva a l trabajador a adquirir mayores habilidades en su trabajo especializándolo en lo requerido. Otro indicador es el **Desarrollo Sociocultural**; que es parte del comportamiento organizacional donde se permite la libre expresión de los trabajadores además de brindarles condiciones que genere un crecimiento tanto profesional como socioculturalmente. también se tiene como indicador al **Clima laboral**, el cual es el ambiente donde se ejecutan las acciones y destresas dentro de la disposición, que puede ser un ambiente de tensión o de flujo constante, otro indicador es la **Toma de decisiones**, la cual es desarrollada mayormente por la directiva pero también se toma en cuenta la participación de todos los trabajadores , finalmente se tiene como indicador **a las Rotaciones de Trabajo**, que es parte d las estrategias para oxigenar las funciones y dar nuevas ideas en los puestos además de brindar la oportunidad a todos los trabajadores de poder crecer dentro de la organización.

Finalmente como **tercera dimensión** se tiene al Control de Recursos Humanos; que es la gestión del individuo, así intentar que los distintos procesos de la organización vayan según lo previsto (Chavez Crispin, 2018). Esto porque todo de trabajar en conjunto para obtener resultados más eficientes enfocados en el mismo objetivo, es por ello que el manejo del personal se encarga de la evaluación de las tareas realizadas por los trabajadores (Daniëls et al, 2019). Si las personas muestran bajo desempeño, implica que la organización tiene un sistema ineficiente y un manejo poco adecuado de su recurso humano, que no está en concordancia con las metas y objetivos planteados (Mueni Mboi, 2014).

En el mismo contexto se menciona que la gestión o control del personal es una asociación de procesos que se desarrollan para manjar el talento de los

trabajadores asimismo se encarga de mejorarlos y optimizarlos hacia los objetivos de la organización (Cortes Valdez, 2018). De igual manera la gestión del personal debe apoyar y orientar continuamente a los trabajadores hacia los objetivos propuestos (Mappamiring y Putra, 2021). Asimismo esta gestión es una parte esencial de la gestión en la organización donde considera todos los aspectos en el desarrollo de las labores, como las conductas, la participación y el crecimiento profesional como personal (Arief et al., 2019). De igual manera la gestión del talento humano es uno de los pilares fundamentales para el correcto funcionamiento de la estructura y el cumplimiento de sus objetivos. Por lo tanto se forma de varias piezas que en conjunto son una fuerza que busca las mejores opciones y condiciones para que todos los integrantes de la organización se enfoque y cumplan con las metas institucionales (Lamprakis et al., 2018).

En este caso se tiene como indicadores a la **Información del personal**; que es el detallado de los datos de los trabajadores tanto en su experiencia como en su formación profesional; otro indicador es la **Mejora de productividad**; la cual es un incremento de la efectividad de los procesos en el desarrollo de los servicios y productos ofrecidos. Otro indicador es la **Retroalimentación**; el cual es un proceso donde el individuo luego de haber aprendido regresa el beneficio con un mejor conocimiento o habilidades que beneficia a la organización. otro punto es el **Desarrollo de competencias**, las cuales son capacidades de los individuos que surgen en la práctica y en situaciones determinadas, otro indicador es la **Política de prevención**, que es una serie de normas y comportamientos que se enfocan en controlar los riesgos así como el autocuidado del trabajador respetando estas normas a cabalidad.

Como **segunda variable** está el **desempeño laboral**; es la valoración del trabajo que desempeña el empleado en función de las expectativas de la empresa u organización, esto en un determinado espacio temporal, donde el desarrollo de las conductas de varios individuos contribuirá en la eficiencia de la organización (Muñoz Angulo, 2017). De igual manera es la conducta verdadera del operario, tanto expertos como técnico, lo que incluye el manejo de las relaciones con sus compañeros, lo que es esencial para su integridad mental y es parte del desarrollo del ambiente de trabajo (Chumpitaz Ipanaque, 2017). De la misma manera, el desempeño de trabajo, es donde el trabajador desarrolla sus habilidades, valores,

características propias y conocimientos como un conjunto para poder aportar al logro de objetivos, en lo que espera la organización (Soria, 2016).

De igual forma el desempeño laboral es el desarrollo de actividades que el trabajador realiza en función de sus conocimientos, habilidades y aptitudes además de actitudes (Jonghwan Kim, 2020). En donde su evaluación considera elementos como la productividad, el cumplimiento de metas y tiempos, siguiendo las normas y preceptos establecidos, etc. (Rivera y Martínez, 2021). De igual manera los autores Varela y Salgado (2010) el desempeño laboral es la asociación de conductas que se espera que cumpla el trabajador, es la razón por la cual se solicita sus servicios. Asimismo de manera más específica este desempeño es la ejecución de acciones que se realiza con voluntad, y con el interés de lograr metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

Por otro lado como **primera dimensión** se tiene a la **Satisfacción del trabajador**; es el desarrollo de sensaciones del trabajador que puede tener una connotación favorable o no hacia el trabajo, lo que se manifiesta en su actuar dentro en la organización, relacionándose con el tipo de trabajo y quienes integran el contexto laboral o son parte del equipo de trabajo, la supervisión, entre otros. (Muñoz Angulo, 2017). De la misma manera, se puede describir como un efecto que percibe una persona alcanzando el equilibrio ante una o más necesidades, que surge a causa de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores del servicio y el entorno, de lo que obtiene la persona del trabajo, que quiere y lo que consigue con él (Charaja y Mamani, 2014).

La dimensión tiene como indicadores al **Ambiente**, es el espacio en el cual el trabajador desenvuelve sus habilidades en la aplicación de estrategias para cumplir con sus labores, por lo tanto es un espacio adecuado para ello. Otro **indicador es el Salario**, el cual es la remuneración monetaria del trabajador en base al desempeño ejecutado y de las responsabilidades por las cuales se le ha contratado. Otro indicador es la **Identificación**; el cual define que tanto el trabajador se asocia con los objetivos de su empresa u organización, donde dichas condiciones lo impulsan a un mejor desempeño. Otro indicador es el **Desarrollo personal**; que involucra las metas del trabajador y las condiciones que se desarrollan para impulsar su crecimiento dentro de la organización. Otro elemento es el **Confort**; son condiciones ergonómicas que el trabajador necesita para

realizar sus actividades si un daño físico, debido a largas horas de pie o estar sentado en posiciones incómodas que podrían traer problemas de salud. Finalmente se tiene como indicador a las **Expectativas económicas**, que es lo que el trabajador espera que se le pague por sus habilidades o servicios ofrecidos considerados ciertos estándares en su carrera.

Como **segunda dimensión** se tiene a la **Autoestima**, es un elemento que es motivado por el hecho de que se trata de un sistema de necesidades individuales que expresa en el deseo de conseguir objetivos tanto personales como de la misma empresa, acompañado de un deseo de ser reconocido por ello. La autoestima es un elemento esencial en trabajos donde se fomenta el crecimiento de las habilidades, asimismo la autoestima permite un mayor control frente a situaciones de presión que generan alteraciones psicosociales como el estrés, además de favorecer o no al éxito (Muñoz Angulo, 2017).

Asimismo esta dimensión tiene como indicadores a la **Motivación**; la cual es un motor importante para impulsar al trabajador a comprometer más con la misión y generar un desempeño más eficiente, lo que también incrementaría su autoestima con la estimulación adecuada. Otro indicador es el **Trato**; o la forma en la cual se trata al trabajador ya sea de parte de sus superiores como de sus propios compañeros, donde esencial un enfoque positivista ya que puede perjudicar su autoestima negativamente si hay un trato no adecuado y con ello una baja productividad que no convendría ni para el trabajador ni para la organización. Otro indicador es el **Reconocimiento** que es una forma de motivación donde se le reconoce al trabajador su esfuerzo a través de un mejor salario o mejores beneficios.

Como **tercera dimensión** se tiene al **Trabajo en Equipo**. Es esencial tener en cuenta que las condiciones de trabajo se pueden mejorar si tienen si hay un contacto más directo con el público objetivo o quienes reciben el servicio, cuando hay un cumplimiento de las necesidades se establecen estrategias y estructuras estable, y una forma de trabajo conocida como trabajo en equipo. (Muñoz Angulo, 2017) Cabe decir que la relevancia del trabajo en equipo se da porque cuando hay un compromiso de varias personas en la ejecución de una actividad, los resultados serán más consistentes. De igual manera uno de los objetivos de un grupo es poder contar con los mejores elementos, con capacidades y habilidades

consecuentes con los objetivos para lograr resultados más eficientes y rápidos (Gestión, 2018). **En este caso se tiene como indicadores a los Objetivos;** que es a donde se quiere llegar como organización o como trabajador, el cual está estructurado de una manera planificada y controlada. Otro punto son las **Normas**, que son pautas necesaria para una mejor convivencia en las organizaciones donde establecen comportamientos, conductas actitudes entro otras. **También** se tiene a la **Comunicación;** el cual es un proceso importante para una mejor coordinación entre las áreas y niveles enfocados en los objetivos donde se den observaciones oportunas y poder informar con el fin de poder actuar en la brevedad posible y que los proceso continúen su curso. Otro punto es la **Toma de decisiones** que en este caso se da en forma grupal donde todos tienen la oportunidad de poder aportar con su conocimiento y experiencia las mejores soluciones en los procesos de la organización.

Finalmente como **cuarta dimensión** se tiene a la Capacitación del Trabajador, donde se menciona que dentro del desarrollo de las organizaciones estas representa acciones formativas, que están a disposición de los empleados, con el fin de aumentar la inteligencia y destreza relacionados con el desarrollo de sus labores. (Muñoz Angulo, 2017). Siendo el objetivo de la capacitación mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador y con ello lograr que produzcan mejores niveles en la productividad de la organización (Malasaña, 2020).

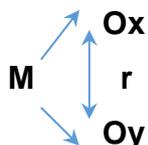
La dimensión tiene como indicadores a la **Capacitación** que es la especialización de los trabajadores en diferentes habilidades y conocimiento. Otro **indicador es el Entrenamiento** donde se capacita al trabajador en un contexto y habilidades específicas de manera práctica, otro punto es el **Desarrollo de habilidades**, donde se brinda las condiciones para que los trabajadores desarrollen habilidades que le permitan mejorar su productividad y eficiencia en el trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Estudio de **tipo básica** el cual es basado en la obtención del entendimiento en el estudio de fenómenos con base en teorías y conceptos, siendo el fundamento de investigaciones más complejas (Hernández y Mendoza, 2018). De igual manera la investigación es de **perspectiva cuantitativo**, caracterizándose por hacer uso de la estadística con el fin de lograr establecer patrones en el comportamiento de los fenómenos estudiados (Dzul, 2015). Así mismo, el método es hipotético deductivo, el cual se basa en la resolución de la hipótesis bajos contextos que se desarrollan en una realidad subjetiva donde se obtienen resultados desde lo general a lo específico (Hernández et al., 2014).

Finalmente el **diseño de análisis es no experimental de corte transversal**, el cual se desarrolló sin manipula las variables de estudio en un lugar y tiempo determinado, en un contexto natural. Asimismo el estudio es de nivel correlacional siendo su fin el de saber el nivel de conexión que hay entre las variables además de describirlas entre sus características principales (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo mismo el estudio contesta al siguiente diagrama:



M = Participantes

Ox = Gestión de recursos humanos

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

#### 3.2 Variables y Operacionalización

##### Variable 1: Gestión de recursos humanos

**Definición conceptual:** Es el manejo y dirección del recurso humano y de la misma disposición. Estos elementos se correlacionan entre sí en una dependencia bidireccional, con el intento de poder lograr un fines propuestos, considerando los objetivos tanto personales como organizacionales (Chavez Crispin, 2018).

**Definición operacional:** En la primera variable, gestión de recursos humanos se utilizó un cuestionario que constan de 36 ítems adaptado de (Chávez Crispin, 2018), considerando 3 dimensiones: Compensación y beneficios (12 ítems, con indicadores como beneficios, asistencia médica, respeto de derechos, recreación y descanso, alimentación, condiciones de entorno, seguridad personal), desarrollo de recursos humanos (12 ítems con indicadores como capacitaciones, oportunidad de desarrollo, incentivo en el desarrollo de habilidades, desarrollo sociocultural, clima laboral, toma de decisiones, rotaciones de trabajo), y control de recursos humanos (12 ítems, con indicadores como información del personal, mejora de productividad, retroalimentación, desarrollo de competencias, política de prevención), además, fue medido con una rango de Likert: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5), niveles y rangos respectivamente validados (Matriz de Operacionalización, ver anexo N°1).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Es la valoración del trabajo que desempeña el empleado en función de las expectativas de la empresa u organización, esto en un determinado espacio temporal, donde el desarrollo de las conductas de varios individuos contribuirá en la eficiencia de la organización (Muñoz Angulo, 2017).

**Definición operacional:** Para determinar la segunda variable, desempeño laboral se hizo uso de un formulario adaptado (Muñoz Angulo, 2017) constituido por 30 ítems, considerando 4 dimensiones: Satisfacción del trabajador con (10 ítems, con indicadores como ambiente, salario, identificación, desarrollo personal, confort, expectativas económicas); autoestima con (10 ítems, con indicadores como motivación, trato, reconocimiento); trabajo en equipo (5 ítems, con indicadores como objetivos, normas, comunicación, toma de decisiones) y capacitación del trabajador con (5 ítems con indicador como la capacitación, entrenamiento, desarrollo de habilidades), medido con una rango de Likert: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5), niveles y rangos respectivamente validados. (Matriz de Operacionalización, ver anexo N°1).

### 3.3 Población (criterios de selección) muestra, muestreo

#### **Población.**

Es una colección con cierta particularidad, que se incrementa en un entorno o igual existencia y completa con los estándares de los investigadores. (Hernández et al., 2014). Por tal, la población actual del estudio estuvo compuesta de 120 trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima sur, 2021.

$$N = 120$$

**Criterios de inclusión;** se tomó a trabajadores que desearon participar en el estudio; trabajadores con más de un año en la institución; trabajadores del sector salud Lima sur; en el caso de los **criterios de exclusión**, se excluyó a trabajadores que no desearon cooperar en el estudio, así como aquellos con inferior a un año en la establecimiento y trabajadores de otras instituciones de salud.

#### **Muestra.**

Para obtener la muestra se utilizó una ecuación para muestras finitas, la cual se expresa a continuación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

#### **Dónde:**

N : Población (120)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

#### **Reemplazando:**

$$n = \frac{120 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(120 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 92 \text{ trabajadores}$$

La muestra quedo conformado por 92 trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima sur, 2021.

**Muestreo:** El muestreo es de probabilidad aleatoria simple, porque la muestra se seleccionó según la probabilidad, ya que, cada participante tuvo la misma posibilidad de participar de la muestra. Por consiguiente, por medio del mecanismo de selección aleatoria, los integrantes son clasificados hasta conseguir el volumen de la muestra conseguido por la ecuación de población finita. (Dzul, 2015).

**Unidad de análisis:** Trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada en la recolección de datos se empleó la encuesta, por su nivel de estructura ordenada y su rápida obtención de la información requerida de poblaciones específicas, con el fin de poder obtener patrones o características que nos ayuden en el estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

Para la primera variable Gestión de recursos humanos se utilizó una escala de Likert que constan de 36 ítems (Chavez Crispin, 2018) distribuidos en tres dimensiones: compensación y beneficios (12 ítems), Desarrollo de recursos humanos (12 ítems), y Control de recursos humanos (12 ítems) (Ficha técnica de Calidad de servicio, anexo 3).

En el caso del desempeño laboral se utilizó una escala de Likert (Muñoz Angulo, 2017) constituido por 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Satisfacción del trabajador con 10 ítems, autoestima con 10 ítems; trabajo en equipo 5 ítems y capacitación del trabajador con 5 ítems. (Ficha técnica de Satisfacción del usuario, ver anexo 3).

En esta encuesta, la validez del instrumento se efectuó mediante el procedimiento de "juicio de expertos", como indicación, la herramienta fue sometida al juicio de 3 o más experimentados en medir, para valorar la recolección de datos. Analizaron la herramienta sobre tres ideas: relevancia, claridad. Siendo así el instrumento completa las tres categorías, el experimentado rubrica certificando válido, denotando "suficiencia" (Instrumento de validación, anexo 04)

**Tabla 1***Validez del instrumento por juicio de expertos*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Wilfredo Carcausto Calla	SI	SI	SI	Aplicable
Juana Litz Tupa Quispe	SI	SI	SI	Aplicable
Ernesto Luis Carlos Sánchez	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, cabe mencionar que igualmente se procedió con la medición de la **confiabilidad** para ambas variables a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo resultados mayores a 0,7 para una mayor fiabilidad de los instrumentos, lo cual se hizo mediante una prueba piloto de 20 individuos donde se obtuvo para la gestión de recursos humanos un alfa de 0,886 y para el desempeño laboral un alfa de 0,864 ambos resultados altamente confiables (anexo 6).

**Tabla 2***Confiabilidad variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión de recursos humanos	,886	36
Desempeño laboral	,864	30

Fuente: Elaboración propia

### 3.5 Procedimientos

Para la recolección, como primer paso se procedió, a presentar una solicitud dirigida a la universidad Cesar Vallejo con la finalidad, de que este formule una carta solicitando el permiso para realizar el estudio de investigación, dirigida al Director General de la Dirección de Redes de Integradas de Salud Lima Sur, para que de su venia y poder aplicar los instrumentos de investigación en el lugar indicado.

Luego de ello se tuvo una reunión con la muestra elegida, donde se coordinó los días además de explicar los objetivos en la aplicación de los cuestionarios, para poder aplicar un piloto de 20 individuos primero y luego a la totalidad de la muestra. Se observó mucha colaboración por parte de los trabajadores.

La aplicación de las encuestas duro en un aproximado de 3 semanas respetando las normas de bioseguridad actuales por la pandemia del Covid -19, en la aplicación de 5 a 7 individuos por día en un promedio de 25 minutos por cada uno, antes siempre con la firma del consentimiento informado, igualmente siempre se verifico la calidad y legibilidad en las respuestas de la muestra, para luego poder establecer una codificación de las mismas, con lo cual se procedió a la elaboración en la base de datos que fue analizada por los programas estadísticos que se mencionan en el siguiente apartado.

### 3.6 Método de análisis de datos

Luego de obtener la data de las contestación de la muestra de estudio se procedió con el análisis de los mismos, creando la base de datos en Excel que luego fue examinado por el programa estadístico de Spps 25,0 el cual arrojó resultados en tablas y figuras de barras, con lo que se pudo observar los

resultados en variables y dimensiones de una manera descriptiva y porcentual, lo que fue presentado en formato Word, con las sugerencias del caso, igualmente para la constatación las hipótesis se construyó la prueba estadística de la Rho de Spearman, todo ello con sus respectiva interpretación para poder fundamentar las conclusiones y recomendaciones del caso.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este estudio respetó la veracidad de los resultados obtenidos, desarrollando las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño en el trabajo, para ello respetó los valores impuestos en las pautas de la Universidad Cesar Vallejo, respetando la ética en sus diversas diversidades: política, legal, identidad, privacidad y otros, considerando y mencionando a todos los autores de la información vertida en el estudio, además de ello recalcar que se respetó la privacidad de los participantes así como la información que brindaron, además de ofrecer un trato de respeto durante la investigación para todos por igual.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 3**

*Distribución y frecuencia de los niveles de la variable gestión de recursos humanos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	17,4%
Regular	49	53,3%
Eficiente	27	29,3%
Total	92	100,0%

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

En la tabla, logramos observar que el 17.39% perciben una gestión de recursos humanos en un nivel deficiente, el 53.26% un nivel regular y el 29.35% un nivel eficiente. Se puede demostrar que en una mayor correspondencia los trabajadores de una dirección de salud perciben una gestión de recursos humanos en un nivel regular.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Compensación y beneficios	Deficiente	14	15.2%
	Regular	50	54.3%
	Eficiente	28	30.4%
Desarrollo de recursos humanos	Deficiente	13	14.1%
	Regular	47	51.1%
	Eficiente	32	34.8%
Control de recursos humanos	Deficiente	19	20.7%
	Regular	41	44.6%
	Eficiente	32	34.8%

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

En la tabla, se observa la compensación y beneficios se desarrolla en un nivel imperfecto según el 15.2%, regular según el 54.3% y eficiente según el 30.4%; por otro lado el desarrollo de recursos humanos según el 14.1% se desarrolla en un nivel deficiente, según el 51.1% regular y según el 34.8% eficiente, en el caso del control de recursos humanos el 20.7% refiere que se desarrolla en un nivel deficiente, el 44.6% regular y el 34.8% eficiente.

**Tabla 5***Distribución y frecuencia de los niveles de la variable desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	18,5
Regular	42	45,7
Eficiente	33	35,9
Total	92	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.**Niveles de la variable desempeño laboral.**

En la tabla se examina que el 18.48% presenta un desempeño laboral en un nivel deficiente, el 45.65% un nivel regular y el 35.87% un nivel eficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los empleados presentan un desempeño laboral en un nivel regular.

**Tabla 6***Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción del trabajador	Deficiente	20	21.7%
	Regular	41	44.6%
	Eficiente	31	33.7%
Autoestima	Deficiente	18	19.6%
	Regular	46	50.0%
	Eficiente	28	30.4%
Trabajo en equipo	Deficiente	15	16.3%
	Regular	45	48.9%
	Eficiente	32	34.8%
Capacitación del trabajador	Deficiente	22	23.9%
	Regular	42	45.7%
	Eficiente	28	30.4%

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

En la tabla, se observa que la satisfacción del trabajador se presenta en un nivel deficiente según el 21.7.%, regular según el 44.6% y eficiente según el 33.7%; por otro lado la autoestima se presenta en un nivel deficiente según el 19.6%, según el 50.0% regular y según el 30.4% eficiente, en el caso del trabajo en equipo en el 16.3% se presenta en un nivel deficiente, en el 48.9% en un nivel regular y en el 34.8% en un nivel eficiente; finalmente en el caso de la capacitación del trabajador se presenta un nivel deficiente en el 23.9%, regular en el 45.7% y eficiente en el 30.4%

## 4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 7

### *Prueba de normalidad*

	Desempeño laboral (Agrupada)	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Shapiro-Wilk	
		Estadístico	gl Sig.	Estadístico	gl Sig.
Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Deficiente	,469	17 ,000	,533	17 ,000
	Regular	,424	42 ,000	,602	42 ,000
	Eficiente	,424	33 ,000	,596	33 ,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se justificó empleando el análisis de kolmogorov para muestra mayores a 50 el cual presentó una significancia por debajo del 0.05 siendo no paramétrico por lo cual se usó la Rho de Spearman en la comprobación de las hipótesis.

### **Hipótesis principal**

Ha: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

Ho: No existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación según Spearman entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.*

		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,734**
		N	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como observamos en el resultado de la Rho de Spearman con un coeficiente de 0.734 significativa al 0.000 las variables de estudio se relacionan de manera directa, es por lo cual la hipótesis nula se rechazó, aceptándose la hipótesis general.

### **Hipótesis específica 1**

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur.

**Tabla 9**

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.*

			Compensación y beneficios	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación y beneficios	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como observamos en el efecto de la Rho de Spearman con un coeficiente de 0.767 significativa al 0.000 las variables de estudio se relacionan de manera directa, es por lo cual la hipótesis nula se rechazó y se aceptó la hipótesis específica 1.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.*

			Desarrollo de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como observamos en el efecto de la Rho de Spearman con un coeficiente de 0.651 significativa al 0.000 las variables de estudio se relacionan de manera directa, es por lo cual la hipótesis nula se rechazó y se aceptó la hipótesis específica 2.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No existe una relación directa entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.*

			Control de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como observamos en el efecto de la Rho de Spearman con un coeficiente de 0.695 significativo al 0.000 las variables de estudio se relacionan de manera directa, es por lo cual la hipótesis nula se rechazó y se aceptó la hipótesis específica 3.

## V. DISCUSIÓN

La gestión de los recursos humanos es una cadena de procesos destinadas al manejo de personas donde se le brinda las mejores condiciones y conveniencias a fin de un incremento dentro de una estructura, lo que muchas veces repercute en el desempeño de los trabajadores, por consiguiente el actual estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur 2021;

Al respecto se halló que el conjunto que recibe una gestión de recursos humanos en un nivel deficiente, presenta un desempeño laboral deficiente. En el conjunto que recibe una gestión de recursos humanos en un nivel regular, muestra un desempeño laboral regular en un tercio de la muestra. En el agrupamiento que percibe la gestión de recursos humanos en un nivel eficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral en un nivel eficiente. Es por ello que logrando concluir que la variable gestión de recursos humanos está relacionada de modo directa y verdadero con la variable desempeño laboral conforme a Spearman de 0.734 revelando este resultado como módico con una importancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Lo que indica que a una mejor gestión de los recursos humanos habrá un mejor desempeño laboral,

Lo que se asemeja con el estudio de Crisóstomo Salvatierra (2019). Huacho-Lima; el cual tuvo el propósito de poder conocer el nivel de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de trabajo de los profesionales de la salud, en donde se obtuvo que el 20% percibe una gestión deficiente, por otro lado en el desempeño del trabajo en el 60% presentó un nivel moderado concluyéndose que la gestión repercute directa y positivamente en el nivel de desempeño laboral. También observado en lo obtenido por Rojas y Vílchez (2018) que tuvo como objetivo conocer como la gestión en el recurso humano se asocia con el desempeño de los trabajadores, donde se descubrió que la gestión del recurso humano se enlaza directamente con el desempeño de los empleados. Esto al igual al estudio de Chávez Crispin (2018). Lima-Perú, en donde se observó que la gestión mencionada se asocia con el desempeño laboral, indicando que a mejor gestión habrá mejor desempeño. Similar a lo obtenido por

Lagos y Aguilar (2017) que según sus resultados la gestión en cuestión afecta de manera directa en el desarrollo del desempeño laboral, por lo que dependiendo de qué tan positiva o negativa sea la gestión de recursos humanos se reflejara en el nivel óptimo o deficiente del desempeño laboral.

Dichos resultados concuerdan significativamente con las correlaciones encontradas en el presente estudio, observando que tan importante es la gestión de los recursos humanos en el desempeño de los trabajadores, asimismo podemos observar que la gestión del recurso humano se basa en muchas estrategias que buscan el mejor beneficio de los trabajadores así como las formas de obtener el mejor potencial de ello, lo que trasciende verdaderamente en el nivel de desempeño laboral. Cabe decir que la gestión de recursos humanos es la asociación de elementos políticos y prácticos que son necesarios para poder manejar aspectos en la administración del personal a cargo (Akob, et al, 2020) y el desempeño de los colaboradores es el crecimiento eficiente que el trabajador realiza en función de sus conocimientos, habilidades y aptitudes además de actitudes (Kim, 2020).

Por otro lado se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión compensación y beneficios y el desempeño laboral donde se descubrió que la agrupación que recibe una compensación y beneficios en un nivel deficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral deficiente. En la agrupación que recibe una compensación y beneficios en un nivel regular, la mayoría presenta un desempeño regular. En la agrupación que recibe una compensación y beneficios en un nivel eficiente, la mayoría presenta un desempeño en un nivel eficiente, es por ello que se evidenció que la dimensión compensación y beneficios están relacionadas de manera directa con el desempeño laboral; Lo que se asemeja con el estudio de Armijos et. al. (2019) En Ecuador, donde evidenció que la gestión de recursos humanos se relaciona con el desarrollo del talento humano.

Asimismo se encontró que aspectos como los beneficios y compensaciones, son elementos claves en el manejo del personal, debido a que generan una cierta motivación en él, y con ello surge el incremento de la productividad enfocados en el logro de objetivos.

Como segundo objetivo específico se logró determinar correlación entre la dimensión desarrollo de recursos humanos y el desempeño laboral un relación directa, además se descubrió en la agrupación que recibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel deficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral deficiente. En la agrupación que recibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel regular, la mayoría presenta un desempeño regular. En la agrupación que recibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel eficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral eficiente, es por lo cual se determinó que la dimensión desarrollo de recursos humanos se encuentra enlazada de manera directa y verdadera con la variable desempeño laboral.

Lo que se compara con los estudios de Alvarado y Pinduisaca (2019) donde se encontró que la carga de trabajo, las limitaciones en la preparación, la falta de motivación en el personal, repercuten de manera negativa en el desempeño profesional de enfermería. Lo que también se encontró en el estudio Campos Avellaneda (2019) Lima-Perú; donde el desempeño laboral; de que gran parte de la muestra tenían la condición laboral de nombradas, el desplazamiento se dio en un nivel adecuado en su mayoría, en el caso del desempeño se presentó un desempeño regular, los demás solo un desempeño bajo, asimismo las variables se relacionaron de manera significativa con un coeficiente de correlación de 0.678.

Lo que compenetran con la actual investigación el cual se observa como el crecimiento de los recursos humanos se relaciona directamente en el desempeño, lo cual es muy esencial porque además genera una mayor identificación y compromiso por parte de los colaboradores, asimismo el **desarrollo de recursos humanos**; es la asociación de actividades que se enfocan en el entrenamiento y capacitación de los trabajadores, con el fin de promover el avance profesional y personal siendo esencial para el crecimiento de la empresa (Contreras, et al, 2020).

Como parte del tercer objetivo la investigación encontró que la dimensión control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021 se relaciona de manera directa. Asimismo se descubrió que la agrupación que recibe un control de recursos

humanos en un nivel deficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral deficiente. En el grupo que percibe un control de recursos humanos en un nivel regular, la mayoría presenta un desempeño laboral regular. En la agrupación que percibe un control de recursos humanos en un nivel eficiente, la mayoría presenta un desempeño laboral eficiente.

Lo que se asemeja con el estudio de Muñoz Angulo (2017). Lima-Perú, en donde busco conocer la gestión de recursos humanos y su asociación con el desempeño de trabajo en la ONPE, encontrando que si real una conexión directa entre las variables con una correlación alta del 0.902, lo que se asemeja a lo obtenido por Jara, et. al. (2018), en donde se encontró que el 44.4% percibe a la gestión como eficiente lo que influye de manera positiva en el desempeño que ellos desarrollan en el trabajo. Concordando además con Santos Contreras (2017) quien presentó en Ecuador su estudio, evidenciando que si hay una influencia por parte de la gestión mencionada en el nivel en el cual los trabajadores desempeñan sus labores.

Es por ello esencial que el control de los trabajadores se ejerza de una manera adecuada logrando un mejor desempeño por parte de los trabajadores, es por ello que se menciona que si las personas muestran bajo desempeño, implica que la organización tiene un sistema ineficiente y un manejo poco adecuado de su recurso humano, que no está en concordancia con las metas y objetivos planteados (Mueni Mboi, 2014).

Como observamos la gestión del recurso humano no solo se trata de manejar beneficios para los trabajadores, sino implica también brindarles un buen desarrollo y control, donde se impulse a su crecimiento profesional. Asimismo las agrupaciones se acoplan al ambiente, a través de métodos y políticas públicas. Siendo necesario la adaptación a las exigencias de la población en el caso de las instituciones del Estado, es por ello que la gestión de la plantilla o del recurso humano es la clave, que suele encabezar al triunfo o a la derrota de la organización.

Lo que se realiza por medio de procedimiento de gestión de recursos humanos (RRHH). Es así que la práctica de esta gestión demostrada tanto en

resultados como en la comparación de otros estudios afecta directamente a la apreciación y la disposición de los trabajadores a nivel personal e institucional, lo que afectara el desempeño dentro de la organización.

Es por lo cual esencial que la transformación que desarrolla la gestión de recursos humanos se ejecuten procediendo enfocadas en los objetivos de la institución y en el beneficio también de los trabajadores con lo cual se obtendrá mejores desempeños y una mayor productividad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó existe asociación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral según el coeficiente de correlación de 0.734 de Rho de Spearman significativa al 0.000. Asimismo se observó que dentro de la gestión de recursos humanos el elemento sobre el control es el que presenta deficiencias considerable, asimismo el elemento con mejor puntuación es el desarrollo del recurso humano.

**Segunda:** Se determinó existe asociación directa entre la dimensión compensación y beneficios y el desempeño laboral según el coeficiente de correlación de 0.767 de Rho de Spearman significativa al 0.000. Asimismo en cuanto a la compensación y beneficios, se encontró que elementos como la asistencia médica, el respeto de los derechos, donde se incluye la recreación y alimentación se desarrollan de manera adecuada pero en cuanto a las condiciones de entorno y su seguridad la mayoría de trabajadores no están satisfechos.

**Tercera:** Se determinó existe asociación directa entre la dimensión desarrollo de recursos humanos y el desempeño laboral según el coeficiente de correlación de 0.651 de Rho de Spearman significativa al 0.000. De igual manera como parte del desarrollo de recursos humanos sus elementos se desarrollaron de manera adecuada como es el caso de las capacitaciones, la oportunidad de desarrollo entre otras, pero se evidencio que hay dificultades con el clima laboral y la toma de decisiones, lo que puede repercutir con otros problemas como los conflictos laborales que si no se tratan a tiempo puede perjudicar tanto el clima laboral como los procesos institucionales.

**Cuarta:** Se determinó existe asociación directa entre la dimensión control de recursos humanos y el desempeño laboral según el coeficiente de correlación de 0.695 de Rho de Spearman significativa al 0.000. Dentro del control de los recursos humanos procesos como el manejo de la indagación del personal, la retroalimentación se presentan en niveles positivos, en cambio procesos como el perfeccionamiento de la producción, el desenvolvimiento por competencias y las políticas de prevención no se están dando como se espera.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la directiva de las Redes Integradas de Salud Lima Sur brindar todas las herramientas de gestión al área de recursos humanos con el fin de implementar y mejorar los procesos y estrategias en función del crecimiento profesional y personal de los trabajadores, con lo cual se generara una mayor productividad. De igual manera establecer reuniones con los líderes para coordinar un mejor control de los recursos humanos y así mantener la calidad en el servicio.

**Segunda:** A la gerencia de recursos humanos revisar y constatar que los beneficios y compensaciones de los trabajadores estén acorde a su desempeño y nivel formativo profesional, igualmente informar a los trabajadores cada vez de que se requiera de nuevo personal en áreas superiores a su puesto, con la capacitación del caso, lo que brindará un mejor compromiso del trabajador con la institución. Asimismo verificar si el trabajador está contando con los recursos y la seguridad necesaria para cumplir con desempeño adecuadamente ya que se ha encontrado cierto descontento con ello.

**Tercera:** A la gerencia de recursos humanos fomentar y brindar capacitaciones constantes en el personal con el fin de mejorar su desarrollo profesional, además buscar convenios con instituciones educativas para incrementar el grado académico de los mismos, y puedan tener una mayor oportunidad de crecimiento profesional. Así mismos capacitar a los trabajadores en temas como dar solución a las disconformidades y la labor en conjunto con el fin de mejorar las relaciones dentro de la institución y exista un mejor clima laboral.

**Cuarta:** A la gerencia de recursos humanos, difundir e implementar los alcances y logros de todos los trabajadores para interiorizar las responsabilidades de cumplimiento de los principios, logro de los objetivos, ejecución de procesos, entre otros y dar la oportunidad de sugerir mejoras en las áreas que faciliten las labores de los trabajadores.

**Quinta:** A los investigadores aplicar estudios longitudinales para tener un mayor conocimiento de la gestión de recursos humanos en un tiempo determinado conocer si tiene una frecuencias de cumplimiento en base a sus objetivos. Y de eta forma tener una percepción más profunda de la gestión de recursos humanos.

**Sexta:** A los estudiantes de gestión pública seguir indagando sobre el desempeño y la gestión de recursos humanos en las diversas instituciones de salud con el propósito de generar precedentes y fundamento para explicar cómo es el desarrollo de estos elementos hoy en día, y establecer ciertos estándares a partir de ello.

## REFERENCIAS

- Akob, M.; Arianty, R. y Putra, A. (2020). *The Mediating Role of Distribution Kahn's Engagement: An Empirical Evidence of Salesforce in Indonesia*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(2).
- Alvarado, C. y 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 del Periodo Mayo – Agosto 2019*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Arief, H.; Niswatul, I. y Deditiani, I. (2019). *Public Servants Characteristics and Their Perception on Motivation and Performance*. International Journal Of Scientific & Technology Research 8(6)
- Armijos, F.; Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170.
- Aryee, S.; Walumbwa, F.; Seidu, E. y Otaye, L. (2016). *Developing and Leveraging Human Capital Resource to Promote Service Quality: Testing a Theory of Performance*. Journal of Management, 42(2).
- Barrón, A. (2014). *La necesidad de mantenimiento de personas en empresas de Lima Metropolitana*. Quipukamayoc, 22(41), 99-106.
- Campos Avellaneda, Patricia (2019). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- CEUPE. (2018). *El desarrollo de personal en la empresa*.
- Charaja, M. y Mamani, J. (2014). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013*. Comuni@cción, 5(1).
- Chávez Crispin, Lizbeth. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud , Universidad Cesar Vallejo.
- Chumpitaz Ipanaque, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Tesis para optar el

- grado académico de: Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras, L.; Pisauro, M. y Apps, M. (2020). *Effort shapes social cognition and behaviour: A neuro-cognitive framework*. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 118(1).
- Cortes Valdez, N. (2018). *¿Qué es la gestión de personas? Aquí encuentras mejores prácticas*. Geovictoria.
- Crisóstomo Salvatierra, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018*. Tesis de titulación , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Daniëls, E.; Hondeghem, A. y Dochy, F. (2019). *A review on leadership and leadership development in educational settings*. *Educational Research Review*, 27(1).
- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Universidad autónoma del estado de Hidalgo.
- Espinoza, E.; Gil, W. y Agurto, E. (2020). *Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú*. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2, 46(4).
- Fattaah, P.; Haak, W.; Brewster, C. y Darwish, T. (2020). *International human resource management. In Human Resource Management in an Emerging South Asian Economy: The Case of Brunei*. Ed.1 New York Editorial Taylorfrancis.
- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General* (14 ed.). Librería el ateneo.
- Gestión. (2018). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?*
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6 ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Jara, A.; Asmat, N. y Alberca, N. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).

- Jumady, E. y Lilla, L. (2021). *Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance*. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2).
- Kim, J. (2020). *When Organizational Performance Matters for Personnel Decisions: Executives' Career Patterns in a Conglomerate*. Management Accounting Research, 49(1).
- Lagos, Y. y Aguilar, J. (2017). *La Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral*. Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Lamprakis, A., Alamani, K., Malliari, A. y Grivas, L. (2018). *The Organisational Justice as a Human Resources Management Practice and its Impact on Employee Engagement: The case of the Prefecture of Attica (Greece)*. Scientific Annals of Economics and Business, 15(1).
- Leithy, W. (2017). *Organizational Culture and Organizational Performance*. International Journal of Economics & Management Sciences, 6(4).
- Malasaña, S. (2020). *Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para tu empresa*. El diario.
- Mappamiring, M. y Putra, A. (2021). *Understanding Career Optimism on Employee Engagement: Broaden-Built and Organizational Theory Perspective*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(2).
- Mueni Mboi, S. (2014). *Factors influencing the performance of public servants in Kenya: a case of Machakos county*. University of Nairobi.
- MINSA. (2021). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021*. Ministerio de Salud, Perú.
- Muñoz Angulo, María (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo.
- Mwandihhi, N. (2019). *Influence Of Strategic Human Resource Management Practices On Performance Of Public Servants In Vihiga County, Kenya*. Doctor of Philosophy in Human Resource Management

- Nguyen, L. y Pham, H. (2020). *Factors Affecting Employee Engagement at Not-For-Profit Organizations: A Case in Vietnam*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8).
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis* (3 ed.). Perú.
- OMS. (2020). *WHO releases guidelines to help countries maintain essential health services during the COVID-19 pandemic*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra.
- OPS. (2021). *Se fortalecen las capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana*. Organización Panamericana de la Salud.
- OPS. (2021). *Sistemas y Servicios de Salud*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/sistemas-servicios-salud>
- Rispel, L.; Blaauw, D.; Ditlopo, P. y White, J. (2018). *Human resources for health and universal health coverage : progress, complexities and contestations*. South African Health Review, 1(1). 9
- Rivera, D. y Martínez, M. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021*. Universidad Autónoma de Ica.
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús –Lima, Enero 2018*. Universidad Norbert Wiener.
- RRHH Digital. (2021). *El 75% de las empresas del sector sanitario tiene previsto contratar este 2021*. España.
- Rubtcova, M.; Elena, V.; Pavenkov, O. y Pavenkov, V. (2015). *Managing Human Capital: How Public Servants Support the Governance's Performance Conception in Russia*. International Conference on Public Administration (ICPA 11th ).
- Santos Contreras, Jenniffer. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016*. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Soria, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014*.

Tesis para optar el grado de: Magister en ciencias de la salud mención: gerencia en los servicios de salud , Universidad de Huánuco.

Tejumola, O. (2019). *Influence of employee training on performance of public servants in kano state, Nigeria*. African Journal of Emerging Issues, 1(1).

Universidad Cisneros. (2019). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos*. España.

Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1 ed.). Caracas, Venezuela: Edición IESA.

Yahya, Z., Mappatempo, A. y Purnomo, J. (2021). *The impact of motivation and training on civil servants' work performance*. Urnal Manajemen Bisnis, 8(1).

**Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables**

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión de recursos humanos</b>	El cual es manejo de las personas y organizaciones. Estos dos elementos se relacionan entre sí, ya que una depende de la otra, con la finalidad de poder alcanzar las metas a nivel personal y organizacional (Chavez Crispin, 2018)	Es el desarrollo de procesos en el manejo del recurso humano el cual será medido a través de un cuestionario de 36 ítems.	Compensación y Beneficios	Beneficios Asistencia Medica Respeto de Derechos Recreación y descanso Alimentación Condiciones de Entorno Seguridad personal	Ordinal
			Desarrollo de Recursos Humanos	Capacitaciones Oportunidad de desarrollo Incentivo en el desarrollo de Habilidades Desarrollo Sociocultural Clima laboral Toma de decisiones Rotaciones de Trabajo	
			Control de Recursos Humanos	Información del personal Mejora de productividad Retroalimentación Desarrollo de competencias Política de prevención	
Desempeño laboral	es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Muñoz Angulo, 2017)	Es la evaluación del trabajo que realiza un individuo es el resultado de sus acciones, el cual será medido a través de un cuestionario de 30 ítems.	Satisfacción del trabajador	Ambiente Salario Identificación Desarrollo personal Confort Expectativas económicas	Ordinal
			Autoestima	Motivación Trato Reconocimiento	
			Trabajo en equipo	Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones	
			Capacitación del trabajador	Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades	

## Anexo 02: Matriz de consistencia

Título de investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos de una dirección de salud de 2021				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación directa entre la dimensión compensación y beneficios con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y</p>	<p><b>Variable 1: Gestión de recursos humanos</b> <b>Dimensiones</b> Compensación y beneficios Desarrollo de Recursos Humanos Control de Recursos Humanos</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b> <b>Dimensiones</b> Satisfacción del trabajador Autoestima Trabajo en equipo Capacitación del trabajador</p>	<p><b>Tipo:</b> básica <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 120 trabajadores <b>Muestra:</b> 92 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p>desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021?</p>	<p>recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021</p>	<p>desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre la dimensión control de recursos humanos con la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021</p>		
--	--	--	--	--

### Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

#### Gestión de recursos humanos

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>N</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Compensación y beneficios</b>						
1	La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador.					
2	La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral					
3	En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral					
4	La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores.					
5	En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo.					
6	Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora.					
7	La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados.					
8	Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.					
9	El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.					
10	En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento.					
11	La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud					
12	La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades					
<b>Dimensión 2 : Desarrollo de recursos humanos</b>						
13	Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato.					
14	Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.					
15	El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su					

	rendimiento.					
16	En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral.					
17	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo					
18	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc. )					
19	En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores.					
20	La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores.					
21	La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales.					
22	En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores.					
23	El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento					
24	En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral.					
<b>Dimensión 3 : Control de recursos humanos</b>						
25	La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados.					
26	En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal.					
27	En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan.					
28	En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección					
29	En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal.					
30	En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales.					
31	En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros).					

32	La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal.					
33	Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados					
34	La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal.					
35	Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias					
36	Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales					

### Ficha técnica del instrumento de gestión de recursos humanos

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión de recursos humanos.
Autor(a):	(Chavez, 2018)
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel de la Gestión de recursos humanos.
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual /Físico
Duración:	30 minutos
Muestra:	92 trabajadores
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compensación y beneficios (12 ítems),</li> <li>▪ Desarrollo de Recursos Humanos (12 ítems), y</li> <li>▪ Control de Recursos Humanos (12 ítems)</li> </ul>
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca (1 punto)</li> <li>▪ Casi Nunca (2 punto)</li> <li>▪ A veces (3 punto)</li> <li>▪ Casi Siempre (4 punto)</li> <li>▪ Siempre (5 punto)</li> </ul>
Validez	3 Juicios de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.xxx$

### Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Malo	Regular	Bueno
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	(36-84)	(85-133)	(134-180)
Compensación y beneficios	(12-28)	(29-45)	(46-60)
Desarrollo de Recursos Humanos	(12-28)	(29-45)	(46-60)
Control de Recursos Humanos	(12-28)	(29-45)	(46-60)

## Cuestionario de la Variable 2

### Desempeño laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: 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	Siento que mi trabajo es importante y valioso para la institución					
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>Dimensión 2 : 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>Dimensión 3 : 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>Dimensión 4 : 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					

## Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor(a):	(Muñoz, 2017)
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel del desempeño laboral
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual /Físico
Duración:	30 minutos
Muestra:	92 trabajadores
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción del trabajador con (10 ítems).</li> <li>▪ Autoestima con (10 ítems).</li> <li>▪ Trabajo en equipo (5 ítems).</li> <li>▪ Capacitación del trabajador con (5 ítems).</li> </ul>
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nunca (1 punto)</li> <li>▪ Casi nunca (2 punto)</li> <li>▪ A veces (3 punto)</li> <li>▪ Casi siempre (4 punto)</li> <li>▪ Siempre (5 punto)</li> </ul>
Validez	3 Juicios de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.xxx$

## Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Bajo	Medio	Alto
<b>Desempeño Laboral</b>	(30-70)	(71-111)	(112-150)
Satisfacción del Trabajador	(10-23)	(24-37)	(38-50)
Autoestima	(10-23)	(24-37)	(38-50)
Trabajo en Equipo	(5-11)	(12-18)	(19-25)
Capacitación del Personal	(5-11)	(12-18)	(19-25)

## Anexo 04: Instrumentos de Validación

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de recursos humanos

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Compensación y beneficios</b>								
1	La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador.	x		x		x		
2	La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral.	x		x		x		
3	En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral.	x		x		x		
4	La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores.	x		x		x		
5	En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo.	x		x		x		
6	Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora.	x		x		x		
7	La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuado.	x		x		x		
8	Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.	x		x		x		
9	El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.	x		x		x		
10	En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento.	x		x		x		
11	La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud.	x		x		x		
12	La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Desarrollo de recursos humanos</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
13	Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato.	x		x		x		
14	Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.	x		x		x		
15	El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento.	x		x		x		
16	En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral.	x		x		x		

17	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo.	x		x		x		
18	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc. ).	X		X		X		
19	En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores.	X		x		x		
20	La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores.	x		x		x		
21	En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores.	x		x		x		
22	El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento.	x		x		x		
23	En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Control de recursos humanos</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
24	La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados.	x		x		x		
25	En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal.	X		x		x		
26	En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan.	x		x		x		
27	En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección	x		x		x		
28	En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal.	x		x		x		
29	En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales.	x		x		x		
30	En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros).	X		x		x		
31	La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal.	x		x		x		
32	Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias.	x		x		x		
33	Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia de ítems

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

**]Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carcausto Calla, Wilfredo**

**DNI:** 04635825

**Especialidad del validador:** Metodología de Investigación

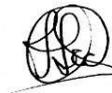
Lima, 26 de octubre de 2021.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene Suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓ ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No**

**aplicable [ ]** Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Juana LitZ Tupa Quispe

**DNI:**

**23839591** Especialidad del validador: **Docente Temático**

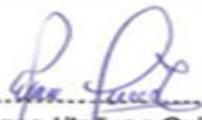
Lima, 06 de noviembre 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Juana LitZ Tupa Quispe

**Firma del experto informante**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Castro Sánchez Ernesto Luis      DNI: N° 42243473

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 31 de octubre de 2021.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**  
Mgtr. Ernesto Luis Castro Sánchez

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
<b>Dimensión 1: Satisfacción del trabajador</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	El ambiente laboral entre mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		x		x		
3	Mi sueldo está en proporción a la labor que realizo.	x		x		x		
4	Siento que mi trabajo es importante y valioso para la institución	x		x		x		
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x		
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
7	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		x		x		
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	x		x		x		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		x		
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Autoestima</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro.	x		x		x		
12	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		x		x		
13	La tarea que realizo es tan valiosa como importante para mi institución.	x		x		x		
14	Me siento mal cuando mi esfuerzo no es compensado económicamente.	x		x		x		
15	Existe un trato agradable por parte del jefe.	x		x		x		
16	Los jefes son comprensivos con los permisos solicitados.	X		X		X		
17	Siento que la institución no siempre me da un buen trato, cuando reclamo por mis beneficios.	X		x		x		
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	x		x		x		
<b>Dimensión x: Trabajo en equipo</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.	X		X		X		
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.	X		x		x		
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores	x		x		x		
24	Se escuchan las opiniones de todos.	x		x		x		
25	Las decisiones se toman por consenso.	x		x		x		
<b>Dimensión x: Capacitación del trabajador</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores.	X		X		X		
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto.	X		x		x		
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades.	x		x		x		
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo	x		x		x		
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia de ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Carcausto Calla, Wilfredo

**DNI:** 04635825

**Especialidad del validador:** Metodología de Investigación

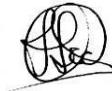
Lima, 26 de octubre de 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



-----  
Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mgtr: Juana Litz Tupa Quispe DNI: 23839591**

Especialidad del validador: **Docente Temático**

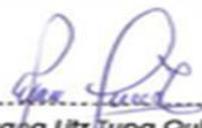
Lima, 06 de noviembre de 2021.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Juana Litz Tupa Quispe

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Castro Sánchez Ernesto Luis    DNI: N° 42243473

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 31 de octubre de 2021.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**  
Mgr. Ernesto Luis Castro Sánchez

## Anexo 05: Documentos de gestión de la Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de octubre de 2021  
Carta P. 1114-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
Jorge Ricalde Chapilliquen  
Director General  
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONDORI YANGALI, JESÚS GABRIEL; identificado con DNI N° 06670170 y con código de matrícula N° 7002549560; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

### Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CONDORI YANGALI, JESÚS GABRIEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Orniero Trinidad Vargas, MBA*  
Jefe (e)

Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

21-002994-001

MINISTERIO DE SALUD DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR		
TRANMITE DOCUMENTARIO		
RECIBIDO	HORA	FIRMA
	11.09	<i>[Firma]</i>

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Scanned by TapScanner

## CONSTANCIA

Señor:

**Jesús Gabriel Condori Yangali**

**Referencia: Carta P. 1114-2021-UCV-VA-EPG-F01/J del 28 de octubre del 2021 "carta de presentación para realizar una investigación".**

De nuestra consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. En relación al documento de la referencia, mediante el cual solicitan la autorización para realizar encuestas a los servidores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, con la finalidad de medir la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral que existe en la entidad entre los servidores, investigación que nos resulta interesante a fin de recoger resultados que nos permitan tomar decisiones en cuanto a las mejores consideraciones para con nuestro recurso humano.

En ese sentido autorizamos a que el investigador realice el trabajo de campo mediante encuestas a los servidores, esto con fines de estudio e investigación, para optar por el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Agradeciendo por la atención que brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente;

Ministerio de Salud  
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur  
  
Abigail Luisa E. Flores Saavedra  
C.A.L. 74162  
Jefe ET Recursos Humanos

## RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3882-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de noviembre de 2021

### VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) **Carcausto Calla Wilfredo Humberto** de la Experiencia Curricular **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”** del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

***“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021”***

presentado por el (la) estudiante:

***Bach. Jesús Gabriel Condori Yangali***

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.*

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado”.*

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.*

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.*

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis ***Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021***, presentado por el (la) Bach. **Jesús Gabriel Condori Yangali**, con Código: **7002549560**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.



**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Reforma y modernización del Estado*, correspondiente al Programa de *MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA*.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Carcausto Calla Wilfredo Humberto** como asesor metodólogo del proyecto de tesis: *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021*.

*Regístrese, comuníquese y archívese.*



*[Handwritten Signature]*  
Ommero Trinidad Vargas, MBA  
Jefe (e)

Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

# Anexo 06: Base de Datos

## Variable gestión de recursos humanos

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Ite m1	Ite m2	Ite m3	Ite m4	Ite m5	Ite m6	Ite m7	Ite m8	Ite m9	Ite m10	Ite m11	Ite m12	Ite m13	Ite m14	Ite m15	Ite m16	Ite m17	Ite m18	Ite m19	Ite m20	Ite m21	Ite m22	Ite m23	Ite m24	Ite m25	Ite m26	Ite m27	Ite m28	Ite m29	Ite m30	Ite m31	Ite m32	Ite m33	Ite m34	Ite m35	Ite m36	var	var	
1	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4			
2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3		
3	3	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4			
4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4		
5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4			
6	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3			
7	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3		
8	4	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5		
9	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5			
10	3	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4			
11	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4			
12	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4			
13	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5			
14	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3			
15	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3			
16	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3			
17	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3			
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5			
19	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4			
20	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3			
21	4	4	4	2	5	4	1	5	2	2	2	3	2	4	5	5	4	2	1	2	2	2	2	3	4	4	1	3	4	5	5	2	3	3	2	3			
22	5	4	3	2	3	3	5	5	1	3	2	1	4	5	3	4	4	4	3	5	1	3	4	4	2	1	3	5	3	2	5	3	4	5	4	5			
23	2	4	3	4	3	5	1	2	4	5	4	4	2	5	3	2	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	5	2	2	1	2	2	3	1	2	1			
24	1	2	3	2	1	4	4	3	3	1	4	4	5	1	3	5	2	4	5	3	1	3	5	3	5	5	5	1	1	4	4	2	3	1	2	1			
25	4	4	1	1	3	3	5	5	5	3	2	5	3	3	5	5	3	4	2	2	1	3	3	2	2	5	1	4	2	3	5	4	1	5	4	1			
26	5	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	5	5	4	3	2	1	5	2	4	3	1	5	2	2	2	3	2	2	5	4	1	3	1	5	5			
27	1	4	4	5	5	4	1	2	5	4	2	2	3	4	2	4	1	4	5	5	5	1	2	1	3	5	2	3	3	4	3	5	2	1	3	1			
28	1	5	4	1	2	4	3	2	1	4	1	4	3	5	5	2	2	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3			
29	3	2	1	3	2	2	1	4	3	2	1	4	3	5	5	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	5	3	4	1	5	4	3	5	1	4	5			
30	4	5	5	3	1	3	4	5	2	1	2	2	1	5	3	3	3	2	3	1	5	3	5	5	3	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	4			
31	3	4	5	5	5	2	5	3	2	3	2	3	2	2	1	5	2	4	4	5	3	4	5	3	2	5	2	2	4	2	3	4	1	2	4	4			
32	1	3	1	1	5	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	5	1	5	5	3	3	1	1	4	4	2	3	3	2	5	5	3	5				
33	1	5	4	3	5	5	2	5	2	5	3	4	1	4	2	1	5	2	4	1	4	1	2	3	3	5	5	5	3	5	2	1	4	2	4	5			
34	2	1	5	2	5	4	2	1	1	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	2	2	3	1	3	1	2	4	1	5	2	4	3	4	2	3			
35	4	5	5	5	2	1	4	1	2	4	2	3	5	4	3	4	3	5	5	1	2	1	5	2	2	3	5	2	5	5	4	3	1	5	2	3			
36	2	3	2	5	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	2	3	4	1	5	5	1	4	2	5	3	2	1	2	4	5	3	1	3	1	1	1			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	Ite m1	Ite m2	Ite m3	Ite m4	Ite m5	Ite m6	Ite m7	Ite m8	Ite m9	Ite m10	Ite m11	Ite m12	Ite m13	Ite m14	Ite m15	Ite m16	Ite m17	Ite m18	Ite m19	Ite m20	Ite m21	Ite m22	Ite m23	Ite m24	Ite m25	Ite m26	Ite m27	Ite m28	Ite m29	Ite m30	Ite m31	Ite m32	Ite m33	Ite m34	Ite m35	Ite m36	var	var			
37	4	4	3	2	2	2	1	4	2	1	2	4	2	1	1	4	5	5	1	2	4	1	5	2	4	4	1	3	1	2	5	4	2	3	2	4					
38	1	1	5	2	1	4	2	2	4	1	3	4	3	4	1	2	5	4	1	5	4	5	4	1	4	2	4	1	5	2	5	2	5	2	4	4					
39	3	3	1	5	4	1	5	3	1	4	5	4	1	5	4	5	5	3	4	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2					
40	1	4	5	2	1	3	1	4	3	1	1	3	3	4	2	1	3	5	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	5	1	4	3	3	4	5					
41	4	5	1	4	2	3	5	5	5	3	1	2	5	3	1	2	5	1	4	3	4	3	1	4	4	2	3	2	1	3	3	3	1	5	2	3					
42	2	1	3	5	5	4	5	1	3	2	4	5	2	5	5	5	1	4	2	2	3	1	5	3	3	1	1	4	5	1	3	1	5	5	3	3					
43	4	3	1	2	4	1	4	5	2	2	2	5	2	1	3	1	4	2	4	1	1	5	1	4	2	1	1	3	5	5	5	5	1	5	4	1	4				
44	3	2	4	4	3	2	5	1	4	3	5	3	2	2	2	1	2	2	4	3	4	1	4	4	5	3	5	1	5	1	1	5	2	4	2	5					
45	4	5	5	2	3	5	3	1	3	1	3	1	1	3	4	3	5	2	5	1	4	2	2	5	1	1	5	2	2	1	4	4	2	4	3	1	3	1	1		
46	2	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	1	4	4	3	2	2	3	4	2	2	5	3	3	1	3					
47	3	3	4	1	5	4	5	2	5	5	4	3	3	4	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	3	4	1	2	2	5	3	2	4	5	5	1	2				
48	2	1	1	1	3	3	1	5	3	1	4	5	1	3	4	3	4	2	1	5	2	3	1	1	1	3	3	4	4	4	3	1	5	5	1	5	5	1	1		
49	2	5	2	5	1	3	5	1	3	4	1	5	5	4	2	5	5	5	1	3	1	4	3	2	5	2	5	3	1	4	5	5	4	3	5	3					
50	5	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	1	3	4	2	4	3	1	4	4	5	4	3	2	4	1	1					
51	4	4	3	2	5	4	5	1	5	2	4	4	2	3	2	2	5	2	4	1	1	1	5	1	4	2	5	4	5	2	3	2	1	5	5	5					
52	4	1	5	1	3	1	4	5	5	1	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3	5	4	4	2	5	2	1	3	2	1	4					
53	2	5	5	2	3	5	2	3	2	1	5	1	1	1	4	2	3	5	2	1	1	4	2	5	5	2	4	3	1	2	5	3	1	4	2	4					
54	5	2	1	4	3	1	3	4	3	5	4	2	4	1	3	1	5	1	4	5	2	2	5	5	4	2	5	4	2	1	2	5	4	4	5	5					
55	5	4	3	3	2	2	4	2	1	5	5	1	1	5	2	1	2	3	5	4	3	4	2	2	3	2	4	1	3	1	5	1	5	1	1	3					
56	3	5	5	3	2	5	5	3	1	2	3	5	1	4	4	2	5	3	1	2	2	3	5	3	1	5	3	4	5	3	3	2	2	4	5						
57	4	1	5	4	1	3	1	5	1	2	5	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	5	1	3	4	1	2	2	5	2	2	4	2	5	4	1					
58	2	2	2	2	3	2	5	2	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	1	1	4	2	2					
59	4	4	3	3	2	5	3	5	1	2	1	1	4	2	5	2	3	1	2	4	3	2	2	4	5	1	1	3	5	3	4	2	3	2	2						
60	5	1	4	3	5	2	4	5	3	5	4	4	1	2	4	2	1	5	5	5	1	5	2	2	1	4	1	3	3	3	1	4	5	5	5						
61	2	1	3	2	3	4	2	5	4	3	2	2	3	4	1	1	1	2	4	5	4	4	3	5	5	2	1	4	1	2	3	1	5	5	1	3					
62	5	2	3	3	4	5	4	5	2	2	3	4	3	2	5	2	2	3	1	1	5	2	1	2	3	2	5	5	5	1	4	2	5	3	1	4					
63	4	3	5	1	2	3	4	5	3	2	1	1	1	4	5	1	4	2	5	1	3	5	2	5	4	1	2	3	3	4	2	4	2	3	2	5					
64	4	2	2	3	1	3	2	2	5	2	1	5	2	1	1	1	4	5	4	3	5	5	1	3	3	4	1	4	5	5	3	3	5	3	5	3					
65	1	4	4	4	5	4	3	2	5	1	4	1	4	2	5	1	4	1	5	1	1	2	4	2	3	2	1	1	2	5	3	4	1	3	3	5					
66	3	5	2	3	1	5	1	1	1	4	2	4	2	3	5	1	4	5	4	5	1	3	5	4	4	4	2	4	4	2	4	1	3	3	2	5					
67	4	1	5	1	1	1	3	1	3	5	1	2	3	4	1	2	1	4	2	3	1	4	2	4	2	3	2	2	5	4	5	2	5	2	5	2					
68	2	3	1	2	5	4	4	4	4	2	1	5	2	5	1	1	1	4	2	1	3	4	3	1	2	4	4	3	5	1	5	4	1	1	1	3					
69	4	5	2	1	3	4	4	1	3	1	4	2	1	2	5	4	5	1	4	4	4	2	4	5	1	2	1	2	2	4	1	2	4	3	5	5					
70	5	1	4	5	5	5	1	1	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	1	3	3	4	1	4	3	1	2	3	4	5	1	1	5	2	5					
71	5	1	1	1	1	2	4	5	2	5	5	4	1	4	2	1	5	1	4	2	1	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	1	5	1	2	1					
72	5	3	5	5	5	4	4	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	5	4	4	4	1	3	2	1	2	4	2	3	1	1	1				



1: Visible: 36 de 36 variables

	Lte m1	Lte m2	Lte m3	Lte m4	Lte m5	Lte m6	Lte m7	Lte m8	Lte m9	Lte m10	Lte m11	Lte m12	Lte m13	Lte m14	Lte m15	Lte m16	Lte m17	Lte m18	Lte m19	Lte m20	Lte m21	Lte m22	Lte m23	Lte m24	Lte m25	Lte m26	Lte m27	Lte m28	Lte m29	Lte m30	Lte m31	Lte m32	Lte m33	Lte m34	Lte m35	Lte m36	var	var		
73	4	1	2	4	3	3	2	4	2	2	5	1	1	4	5	1	4	5	4	5	4	2	3	3	5	1	2	1	1	5	3	4	5	1	3	4				
74	4	5	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4	3	5	4	5	2	1	5	1	1	1	3	1	3	5	1	3	5				
75	2	2	4	4	1	4	5	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	1	3	3	3	2	2	5	5	1	3	5				
76	2	5	2	4	5	3	1	1	2	5	1	4	3	2	4	2	2	3	2	5	2	5	1	3	4	4	2	5	1	3	4	4	2	1	3	2				
77	3	2	5	4	1	2	5	4	5	5	2	3	2	3	3	3	1	4	1	4	1	1	4	5	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	5				
78	1	5	2	4	2	3	2	1	2	4	4	5	3	4	5	5	2	2	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	4	1	5				
79	4	1	1	5	1	3	2	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	2	5				
80	2	5	1	4	1	2	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	2	2	1	1	1	3	3	1	4	2	2	1	3	1	1				
81	4	1	4	2	2	1	2	5	4	4	3	5	3	3	3	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	1	2	3	1	2	5	3	2	1	1	2				
82	2	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	5	1	4	5	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1				
83	2	2	2	5	5	3	2	4	5	2	4	3	1	5	4	1	3	2	4	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1				
84	3	2	3	4	4	4	1	5	2	3	1	5	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1				
85	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	5	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1			
86	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2				
87	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3				
88	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1			
89	2	1	1	2	1	1	5	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1			
90	1	3	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1				
91	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	1			
92	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1				
93																																								
94																																								
95																																								
96																																								
97																																								
98																																								
99																																								
100																																								
101																																								
102																																								
103																																								
104																																								
105																																								
106																																								
107																																								
108																																								

# Variable desempeño laboral

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 30 de 30 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	var	var	
1	5	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3			
2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5			
3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3			
4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3			
5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4			
6	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3			
7	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3			
8	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5			
9	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4			
10	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5			
11	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4			
12	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3		
13	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5			
14	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4			
15	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3			
16	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5			
17	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3			
18	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5			
19	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4			
20	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	5			
21	1	5	2	1	4	1	3	3	5	5	2	5	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	3	5	1			
22	1	2	4	1	3	3	2	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2	2	4	5	5	3			
23	2	5	3	2	2	3	4	1	1	5	2	2	4	2	3	5	2	4	5	2	2	2	3	3	3	1	2	4	1	2			
24	5	3	5	2	3	2	1	3	3	5	5	4	4	2	3	2	5	1	1	2	5	5	3	5	2	1	5	1	5	3			
25	4	5	5	5	2	3	3	1	1	3	1	2	3	4	4	3	3	5	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	1				
26	3	3	4	4	2	5	5	3	3	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	2	1	4	1	1	1	4	4	1	2	2			
27	4	1	1	5	3	5	3	4	4	4	2	5	1	5	5	4	4	1	1	3	5	1	3	2	3	2	5	1	1	4			
28	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	1	5	3	1	3	2	3	1	4	3	2	3	1	1			
29	1	4	3	2	5	1	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	2	5	5		
30	5	3	4	5	3	1	4	2	5	4	1	1	3	3	4	1	5	4	3	1	2	1	3	4	2	3	5	5	3	1			
31	1	1	5	2	4	2	4	5	3	4	1	1	1	4	3	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1	2	1	2	5	5			
32	4	3	4	1	4	5	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	5	4	4	4	2	5	3	2	1	2	4	1	3	1			
33	3	2	4	1	4	2	1	1	3	5	2	2	3	1	4	2	5	5	2	3	5	3	2	3	4	1	5	5	2	1			
34	3	3	4	4	2	1	3	5	1	1	2	3	3	3	4	2	2	1	3	5	1	1	4	3	1	1	4	5	2	3			
35	2	3	5	2	2	3	1	2	2	2	5	5	3	4	4	5	5	2	2	4	2	5	1	3	4	4	1	5	5	5			
36	2	2	5	2	5	3	5	1	4	4	3	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	1	2	4	5	3	2	4	3			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	var	var	
37	2	1	3	4	3	2	5	2	2	2	4	2	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	1	4	5	5	2	4	1	4			
38	1	5	3	2	5	3	5	1	1	5	4	2	3	4	4	4	3	4	1	5	3	5	1	5	3	5	3	1	1	1	3		
39	3	5	2	1	2	1	5	2	1	4	3	5	1	2	1	4	3	1	4	3	1	4	1	3	5	4	2	2	1	1	2		
40	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	5	1	1	5	1	5	3	2	2	4	1	2	1	4	3	4	4	3	1			
41	2	1	5	3	1	2	3	1	2	1	3	5	4	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	2	1	3	2	4	3	5			
42	3	1	4	2	5	4	1	3	3	2	2	1	3	5	3	4	2	3	5	1	2	4	3	3	4	2	1	3	4	5			
43	2	5	2	1	1	5	5	4	2	3	2	2	3	5	5	3	2	1	2	4	4	1	4	1	2	5	5	3	2	2			
44	4	1	1	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	1	2	4	3	1	5	4	1	5	3	1	3	2	5	3			
45	2	4	1	4	3	5	4	3	2	5	4	3	4	1	2	3	2	3	3	4	5	5	2	5	1	2	5	2	1	5			
46	2	3	3	5	5	4	5	2	2	3	5	3	3	4	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	1	1	5	1	1	5			
47	2	3	4	2	4	4	1	2	5	3	5	1	5	3	5	1	4	3	2	2	1	2	1	2	4	4	3	2	1	5			
48	1	4	1	3	1	3	4	5	5	4	2	2	4	5	4	4	5	5	1	1	5	4	5	4	4	3	3	3	2	4			
49	2	5	4	2	5	1	3	2	5	1	1	5	1	3	2	2	5	5	1	1	3	2	2	5	2	1	1	1	1	2	5		
50	1	2	2	1	3	5	3	2	4	4	1	1	3	5	1	3	2	3	1	4	1	5	4	1	4	3	5	3	4	3			
51	1	1	2	4	2	5	4	5	3	4	4	2	3	1	4	2	3	5	2	5	3	2	1	5	2	3	5	1	1	5			
52	5	4	4	3	1	5	1	1	1	1	4	3	5	3	5	5	2	3	2	3	1	5	3	2	3	3	1	1	1	1	2		
53	1	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	2	5	3	1	2	5	1	2	3	5	2	5	3	4	3	5	4	3	2			
54	1	5	5	1	3	5	5	4	2	5	1	1	1	1	5	2	1	5	5	2	4	2	5	2	3	5	1	3	3	3			
55	2	2	2	4	1	5	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	4	5	4	4	4	1	5	5	3	4	2	3	5	2			
56	3	4	1	3	2	1	4	4	3	1	5	3	3	1	1	3	5	5	5	1	4	1	2	1	4	4	2	4	1	2			
57	4	5	2	5	3	3	1	5	1	2	2	4	3	5	2	3	5	2	3	5	5	5	2	3	2	1	5	5	2	2			
58	4	1	3	1	1	4	5	1	1	3	2	3	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	1	3	1	5	3	3	5	5	3		
59	3	5	2	5	2	2	1	3	2	2	2	5	1	2	5	3	1	1	2	5	2	2	4	2	1	2	1	3	2	5			
60	3	4	4	5	2	4	4	5	1	5	3	4	4	2	1	4	1	5	2	4	5	5	2	2	4	5	2	1	4	1			
61	5	3	5	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	1	3	4	5	1	4	5	2	4	2	5	5			
62	3	2	3	1	2	3	5	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	1	3	2	4	3	5	1	2	5	4	2	1	3			
63	2	2	4	4	3	2	5	4	3	4	3	4	1	4	4	4	5	2	3	2	5	5	3	2	1	4	1	5	4	1			
64	5	2	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	4	1	2	5	1	3	5	2	1	2	1	1	5	2	2	2			
65	4	1	2	4	1	2	2	2	5	4	5	4	1	2	1	1	3	4	1	3	2	4	2	1	2	2	3	5	4	4			
66	2	1	1	5	2	1	2	5	2	5	5	4	5	3	1	5	1	2	2	1	1	2	5	2	1	5	2	5	5	5			
67	3	2	5	3	3	2	4	5	4	2	4	3	1	4	2	1	2	5	1	3	3	5	4	1	5	2	1	2	3	4			
68	4	5	2	5	2	4	1	1	3	5	2	4	3	5	4	1	5	5	5	3	5	4	4	5	1	5	1	1	2	5			
69	1	4	3	3	5	5	3	1	5	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	3	2	1	3	1			
70	2	2	3	5	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	5	3	4	3	4	2	5	2	3	2	1	2	4	1	3				
71	3	4	4	2	3	3	1	3	3	2	4	2	4	3	1	4	5	3	5	1	1	1	2	4	4	5	4	3	2	3			
72	5	4	3	1	5	1	1	3	2	3	3	1	5	2	2	2	1	4	3	1	2	3	3	3	1	4	2	4	4	1			



1: Visible: 30 de 30 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	var	var				
73	3	5	1	1	5	1	1	3	5	4	5	1	3	4	5	1	1	3	5	5	3	3	4	5	5	1	3	5	5	4						
74	1	5	4	2	5	1	1	4	4	1	4	3	2	1	4	5	4	4	1	3	1	3	2	5	1	4	2	3	5	2						
75	1	3	3	3	1	3	5	5	5	5	4	2	4	5	2	4	1	3	2	5	2	3	4	4	4	3	3	5	2	2						
76	3	3	3	4	1	2	3	3	3	1	1	1	4	1	3	5	4	1	5	2	1	2	3	5	3	2	3	2	2	5						
77	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	4	3	4	4	2	5	5	2	1	2	1	1	3	2	3	3						
78	2	1	3	5	2	3	2	1	3	3	4	1	5	4	3	1	3	3	2	5	5	2	3	5	1	3	4	3	3	1						
79	4	5	3	3	5	3	5	1	1	3	2	5	1	1	5	4	5	1	1	5	3	4	3	5	5	1	4	3	1	3						
80	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2						
81	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2					
82	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	1	3						
83	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2						
84	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3						
85	3	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3						
86	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	1	3						
87	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3					
88	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3						
89	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3						
90	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2						
91	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2						
92	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3						
93																																				
94																																				
95																																				
96																																				
97																																				
98																																				
99																																				
100																																				
101																																				
102																																				
103																																				
104																																				
105																																				
106																																				
107																																				
108																																				
109																																				

## Confiabilidad gestión de recursos humanos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	36

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	92,10	511,568	,465	,882
Ítem2	92,55	530,050	,142	,889
Ítem3	92,60	518,147	,341	,885
Ítem4	92,05	502,261	,547	,880
Ítem5	92,45	525,945	,219	,887
Ítem6	92,55	498,997	,707	,878
Ítem7	92,20	508,274	,521	,881
Ítem8	92,40	514,989	,322	,885
Ítem9	92,45	513,418	,450	,883
Ítem10	91,95	519,945	,362	,884
Ítem11	92,30	500,747	,557	,880
Ítem12	92,35	521,397	,287	,886
Ítem13	92,45	510,997	,505	,882

Ítem14	92,45	520,892	,379	,884
Ítem15	91,85	509,187	,487	,882
Ítem16	92,55	512,155	,442	,883
Ítem17	92,00	532,000	,137	,888
Ítem18	92,45	515,208	,449	,883
Ítem19	92,25	512,724	,489	,882
Ítem20	92,10	524,305	,283	,885
Ítem21	92,45	519,313	,366	,884
Ítem22	92,25	518,513	,365	,884
Ítem23	92,25	501,671	,622	,879
Ítem24	92,45	498,471	,571	,880
Ítem25	92,75	503,145	,545	,881
Ítem26	93,05	526,366	,263	,886
Ítem27	93,00	524,000	,368	,884
Ítem28	92,75	529,566	,226	,886
Ítem29	92,90	517,568	,362	,884
Ítem30	92,30	510,747	,536	,881
Ítem31	92,30	514,011	,399	,883
Ítem32	92,50	527,000	,268	,886
Ítem33	92,15	510,976	,402	,883
Ítem34	92,90	523,779	,275	,886
Ítem35	92,75	522,618	,326	,885
Ítem36	91,95	511,208	,390	,884

## Confiabilidad desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	82,90	335,884	,372	,861
Ítem2	82,85	339,713	,334	,862
Ítem3	82,55	334,787	,445	,859
Ítem4	82,75	336,829	,356	,861
Ítem5	82,70	340,221	,350	,861
Ítem6	83,05	325,418	,518	,856
Ítem7	83,05	334,997	,381	,860
Ítem8	82,50	338,053	,470	,859
Ítem9	82,85	339,608	,402	,860
Ítem10	82,95	343,629	,292	,863
Ítem11	82,30	326,326	,617	,854
Ítem12	83,05	334,576	,464	,858
Ítem13	83,00	334,632	,361	,861
Ítem14	83,05	335,734	,491	,858

Ítem15	83,10	329,042	,476	,858
Ítem16	82,70	344,011	,210	,866
Ítem17	83,15	320,871	,596	,854
Ítem18	82,55	347,313	,229	,864
Ítem19	83,25	338,934	,358	,861
Ítem20	83,00	331,684	,546	,856
Ítem21	82,95	329,839	,506	,857
Ítem22	82,65	351,187	,135	,866
Ítem23	82,65	337,713	,442	,859
Ítem24	82,90	340,305	,366	,861
Ítem25	83,15	337,818	,358	,861
Ítem26	82,70	339,484	,321	,862
Ítem27	83,05	344,471	,280	,863
Ítem28	82,55	332,576	,475	,858
Ítem29	82,55	337,418	,419	,859
Ítem30	82,85	355,713	,063	,867

## **Anexo 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada “**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021**”, es desarrollada por Condori Yangali Jesús Gabriel, investigador del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la dirección de redes integradas de salud Lima sur 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 25 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma de participante.....

---

Firma del investigador

**Anexo 9: Aplicación del cuestionario de investigación al personal de la Dirección de redes Integradas de Salud Lima Sur**



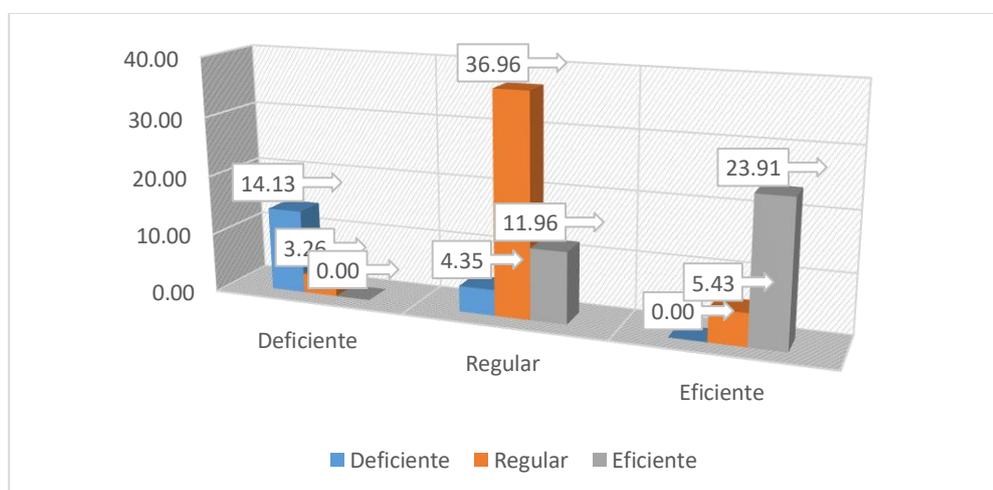
## Anexo 10:

### Tabla 1

*Distribución y frecuencia de los niveles de la variable gestión de recursos humanos según desempeño laboral.*

Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
Deficiente	13	14.13	3	3.26	0	0.00	16	17.39
Regular	4	4.35	34	36.96	11	11.96	49	53.26
Eficiente	0	0.00	5	5.43	22	23.91	27	29.35
Total	17	18.48	42	45.65	33	35.87	92	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.



*Figura 1.* Niveles de la variable gestión de recursos humanos según desempeño laboral.

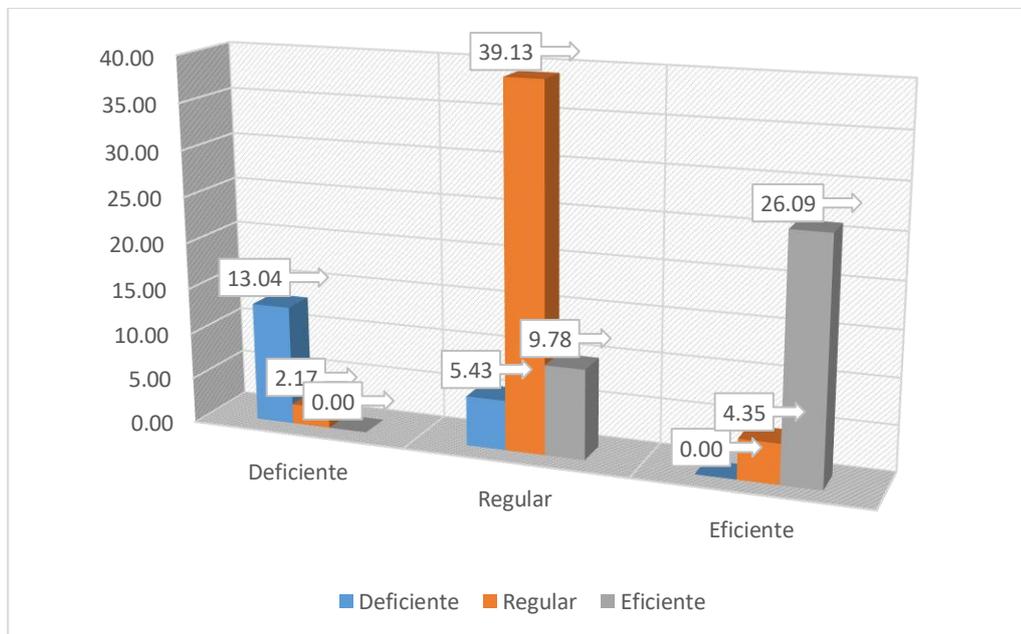
Al correlacionar la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe una gestión de recursos humanos en un nivel deficiente, el 14.13%(13) presenta un desempeño laboral deficiente y el 3.26%(3) un nivel regular. En el grupo que percibe una gestión de recursos humanos en un nivel regular, el 4.35%(4) presenta un desempeño laboral deficiente, el 36.96%(34) regular y el 11.96%(11) un nivel eficiente. En el grupo que percibe una gestión de recursos humanos en un nivel eficiente, el 5.43%(5) presenta un desempeño laboral regular y el 23.91%(22) un nivel eficiente.

**Tabla 2**

*Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión compensación y beneficios según desempeño laboral.*

Compensación y beneficios	Desempeño laboral							
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%	Total	%
Deficiente	12	13.04	2	2.17	0	0.00	14	15.22
Regular	5	5.43	36	39.13	9	9.78	50	54.35
Eficiente	0	0.00	4	4.35	24	26.09	28	30.43
Total	17	18.48	42	45.65	33	35.87	92	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.



*Figura 2. Niveles de la dimensión compensación y beneficios según desempeño laboral.*

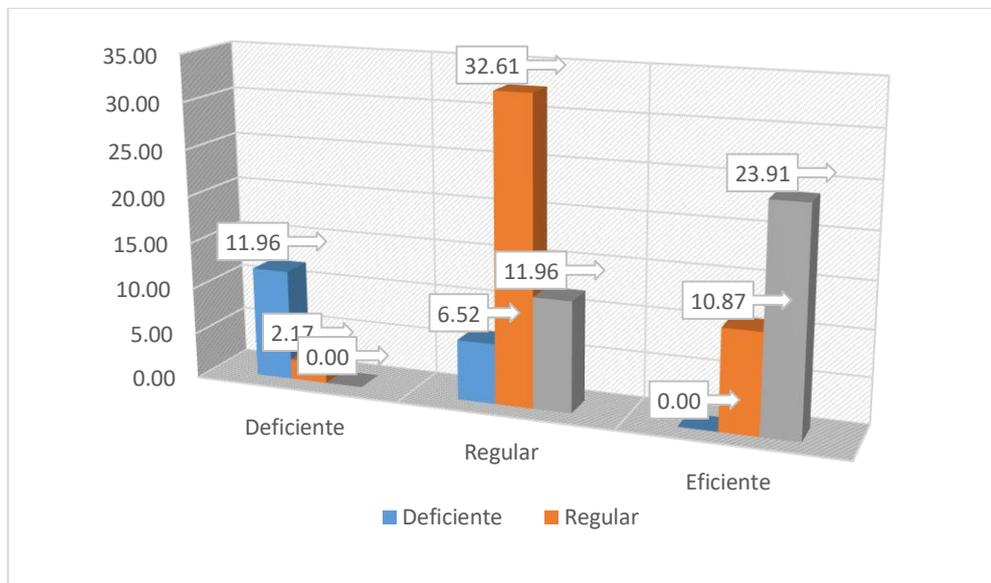
Al correlacionar la compensación y beneficios con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe una compensación y beneficios en un nivel deficiente, el 13.04%(12) presenta un desempeño laboral deficiente y el 2.17%(2) un nivel regular. En el grupo que percibe una compensación y beneficios en un nivel regular, el 5.43%(5) presenta un desempeño laboral deficiente, el 39.13%(36) regular y el 9.78%(9) un nivel eficiente. En el grupo que percibe una compensación y beneficios en un nivel eficiente, el 4.35%(4) presenta un desempeño laboral regular y el 26.09%(24) un nivel eficiente.

**Tabla 3**

*Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo de recursos humanos según desempeño laboral.*

Desarrollo de recursos humanos	Desempeño laboral						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
Deficiente	11	11.96	2	2.17	0	0.00	13	14.13
Regular	6	6.52	30	32.61	11	11.96	47	51.09
Eficiente	0	0.00	10	10.87	22	23.91	32	34.78
Total	17	18.48	42	45.65	33	35.87	92	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.



*Figura 3.* Niveles de la dimensión desarrollo de recursos humanos según desempeño laboral.

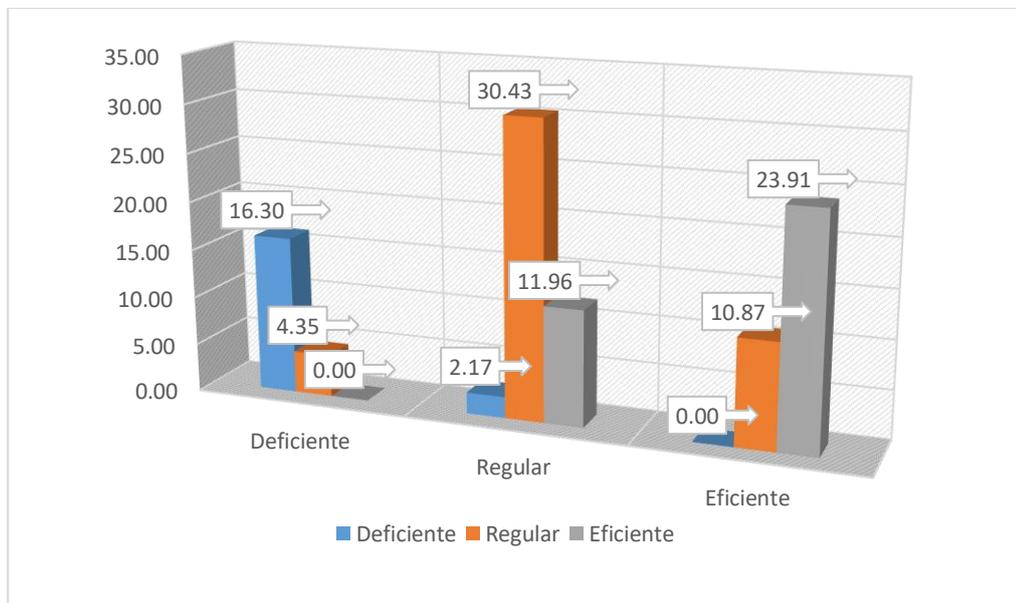
Al correlacionar el desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel deficiente, el 11.96%(11) presenta un desempeño laboral deficiente y el 2.17%(2) un nivel regular. En el grupo que percibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel regular, el 6.52%(6) presenta un desempeño laboral deficiente, el 32.61%(30) regular y el 11.96%(11) un nivel eficiente. En el grupo que percibe un desarrollo de recursos humanos en un nivel eficiente, el 10.87%(10) presenta un desempeño laboral regular y el 23.91%(22) un nivel eficiente.

**Tabla 4**

*Distribución y frecuencia de los niveles de la dimensión control de recursos humanos según desempeño laboral.*

Control de recursos humanos	Desempeño laboral		Desempeño laboral		Desempeño laboral		Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
Deficiente	15	16.30	4	4.35	0	0.00	19	20.65
Regular	2	2.17	28	30.43	11	11.96	41	44.57
Eficiente	0	0.00	10	10.87	22	23.91	32	34.78
Total	17	18.48	42	45.65	33	35.87	92	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.



*Figura 4.* Niveles de la dimensión control de recursos humanos según desempeño laboral.

Al correlacionar el control de recursos humanos con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que percibe un control de recursos humanos en un nivel deficiente, el 16.30%(15) presenta un desempeño laboral deficiente y el 4.35%(4) un nivel regular. En el grupo que percibe un control de recursos humanos en un nivel regular, el 2.17%(2) presenta un desempeño laboral deficiente, el 30.43%(28) regular y el 11.96%(11) un nivel eficiente. En el grupo que percibe un control de recursos humanos en un nivel eficiente, el 10.87%(10) presenta un desempeño laboral regular y el 23.91%(22) un nivel eficiente.