

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“GESTION DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL
HOSPITAL SAN JOSE, CALLAO - 2024”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD

AUTORAS:

MIRIAN JENY ROMERO DIAZ

GLORIA MERCEDES, TENICELA CALDERON

ASESORA:

DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

Callao, 2024

PERÚ



TENICELA

17%
Textos sospechosos



17% Similitudes

< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: ROMERO-TENICELA.docx
ID del documento: 1059de6b4bb5d7c4d24fa4dd987eabe07c635ec9
Tamaño del documento original: 160.48 kB
Autores: Gloria Calderon, MIRIAM ROMERO

Depositante: Gloria Calderon
Fecha de depósito: 16/9/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 16/9/2024

Número de palabras: 12.670
Número de caracteres: 83.182

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/20.500.12990/10528/1/Tesis_Gestión.TalentoHuman... 74 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (535 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/80204/1/Veloz_TB-SD.pdf 59 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (547 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.una.c.edu.pe/bitstream/20.500.12952/5610/1/TESIS MAESTRO- CAMPOS BAZAN-F... 62 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (281 palabras)
4	AYALA_HUAVIL.docx *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO... #9e40a3 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 49 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (264 palabras)
5	library.co Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores... https://library.co/document/zgw44p6y-gestion-talento-desempeño-laboral-colaboradores-pe-que-n... 49 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (260 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/36440/1/Rubio_AE.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	Tesis Doctoral BRAULIO ESPINOZA FLORES.docx Tesis Doctoral #32a050 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	repositorio.unimilitar.edu.co http://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17020/2/GarcíaRafíaEdwinAlexander2017.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/1395015/Ramirez_MDE-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	www.csic.es Ética en la investigación Consejo Superior de Investigaciones Cient... https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://orcid.org/0009-0005-6737-1812>
- <https://orcid.org/0009-0000-8198-6366>
- <https://orcid.org/0000-0003-1067-6023>

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Unidad de Posgrado

TÍTULO: “Gestión del Recurso Humano y Desempeño
Laboral en Enfermeros de la Unidad de Cuidados críticos
del hospital San José, callao – 2024”.

AUTORES: Lic. Mirian Jeny Romero Díaz
DNI: 43433881
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6737-1812>

Lic. Gloria Mercedes Tenicela Calderón
DNI: 41343015
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8198-6366>

ASESOR(A) DRA. Juana Gladys Medina Mandujano
DNI: 07365239
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1067-6023>

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital San José - Callao

UNIDAD DE ANÁLISIS: Enfermeros de áreas críticas del hospital San José.

TIPO: Básico

ENFOQUE: Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Enfermería

HOJA DE REFERENCIA

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- DRA NOEMI ZUTA ARRIOLA PRESIDENTA
- DRA. ANA ELVIRA LOPEZ ROJAS SECRETARIA
- DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO MIEMBRO
- DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO SUPLENTE

ASESORA: DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

ACTA N°: 027-2024

LIBRO:02

FOLIO:130

FECHA DE SUSTENTACION: 12 DE NOVIEMBRE 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

III CICLO DE DESARROLLO DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO

ACTA N° 027-2024 DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD / CON CICLO TALLER

Siendo las 18:00 horas del día martes 12 de noviembre del 2024 por enlace de Google meet de la Escuela de Posgrado, se reunió el Jurado de Sustentación, conformado por los siguientes Docentes:

DRA. NOEMI ZUTA ARRIOLA	PRESIDENTE
DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ	SECRETARIA
DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO	MIEMBRO
MG. ERASMO ENRIQUE BARRIENTOS AGUILAR	MIEMBRO

Con el fin de evaluar la sustentación de la Tesis de las Bachilleres **ROMERO DIAZ MIRIAN JENY Y TENICELA CALDERÓN GLORIA MERCEDES** titulada: "**GESTION DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE, CALLAO - 2024**" con el quórum establecido según el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU, de fecha 15 de junio 2023, luego de la Exposición de las sustentantes, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas interrogantes, las mismas que fueron absueltas de manera conveniente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación luego de deliberar, acordó **APROBAR** el proceso con la calificación cualitativa de **EXCELENTE** y cuantitativa de **DIECIOCHO (18)** la Tesis, para obtener el **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**, conforme al artículo 124° del Reglamento mencionado, por las Bachilleres **ROMERO DIAZ MIRIAN JENY Y TENICELA CALDERÓN GLORIA MERCEDES**, con lo que se dio por terminado el acto, siendo 18:30 horas del mismo día.

Bellavista, 12 de noviembre del 2024

DRA. NOEMI ZUTA ARRIOLA
PRESIDENTE

DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ
SECRETARIA

DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO
MIEMBRO

MG. ERASMO ENRIQUE BARRIENTOS AGUILAR
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico mi investigación, a mi esposo que me impulsa a ser mejor cada día, a mis hijas para que cada logro alcanzado les quede como ejemplo.

Gloria Tenicela

A Dios, por regalarme la vida y la fortaleza de seguir adelante para lograr mis objetivos y metas. A mis hijos Alessandro, Adrián que son mi motor y fuerza de superación.

Mirian Romero

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	6
INDICE DE CONTENIDO	7
ÍNDICE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCION	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVOS	14
1.4 JUSTIFICACIÓN	15
1.5 DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 ANTECEDENTES.....	16
2.2 BASES TEÓRICAS:.....	23
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	24
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	32
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	34
3.1 HIPÓTESIS GENERAL	34
3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:.....	34
3.3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1 DISEÑO METODOLÓGICO	38
4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:.....	38
4.3 POBLACIÓN	38
4.4 LUGAR DE ESTUDIO	39
4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:	39
4.6 ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS:.....	40
4.7 ASPECTOS ÉTICOS EN INVESTIGACIÓN:.....	40
V. RESULTADOS.....	41
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	41
5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL	46
5.2.1 ANÁLISIS DE LA NORMALIDAD	46
6.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES	50

6.3 RESPONSABILIDAD ÉTICA DE ACUERDO A LOS REGLAMENTOS VIGENTES.....	53
VII.CONCLUSIONES	54
VIII. RECOMENDACIONES	55
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
X. ANEXOS.....	64
ANEXO 1. MATRIZ DE CONCISTENCIA	64
ANEXO 2. INSTRUMENTOS.....	66

ÍNDICE TABLAS

TABLA 5. 1.1. GESTIÓN DE RECURSO HUMANO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ 2024.....	41
TABLA 5.1.2 GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSIÓN “SELECCIÓN DE PERSONAL “EN ENFERMEROS DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	41
TABLA 5.2.2 GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE EN ENFERMEROS DE LOS CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	42
TABLA 5.1. 3 GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSIÓN EVALUACIÓN EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	42
TABLA 5.1. 4 DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS EN ENFERMEROS DE LOS CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	43
TABLA5.1. 5 DESEMPEÑO LABORAL Y SU DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	43
TABLA5.1. 6 DESEMPEÑO LABORAL Y SU DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	44
TABLA5.1. 7 CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN POR EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	44
TABLA 5.1 8 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POR ESPECIALIDAD, RÉGIMEN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	45
TABLA 5.2.1 ANÁLISIS DE NORMALIDAD EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	46
TABLA 5.2.2 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	46
TABLA 5.2.3 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	47
TABLA 5.2.4 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE EVALUACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	47
TABLA 5.2.5 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LOS CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ -2024.....	48

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de “Determinar relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los enfermeros de las áreas críticas del hospital San José”. Investigación transversal con enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. La población está constituida por 35 enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos y emergencia; la técnica de recolección de datos fue una encuesta; el instrumento utilizado fue un cuestionario sobre gestión del del recurso humano con sus correspondientes dimensiones de selección de personal y capacitación de personal y evaluación de personal que consta de 24 ítems; y la segunda variable: desempeño laboral, que tiene dos dimensiones, calidad del trabajo y trabajo en equipo, que consta de 12 ítems. Dentro de los resultados se encontró que la gestión de recurso humano con nivel bueno 57.1% ,40 % nivel regular y 2.9% nivel deficiente ,en el desempeño laboral con nivel bueno 71.1% , 20 % nivel regular y 2.9% nivel deficiente llegando a la conclusión que existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal del hospital San José, lima 2024.

Palabras claves: enfermeros, área critica gestión del recurso humano y desempeño laboral. .

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of "Determining the relationship between human resource management and the work performance of nurses in the critical areas of the San José hospital." Cross-sectional research with a quantitative, correlational and non-experimental approach. The population is made up of 35 nurses from the intensive care and emergency unit service; The data collection technique was a survey; The instrument used was a questionnaire on human resource management with its corresponding dimensions of personnel selection and personnel training and personnel evaluation that consists of 24 items; and the second variable: job performance, which has two dimensions, quality of work and teamwork, which consists of 12 items. Within the results it was found that human resource management with good level 57.1%, 40% regular level and 2.9% poor level, in job performance with good level 71.1%, 20% regular level and 2.9% poor level reaching the conclusion that there is a relationship between human resource management and the work performance of the staff of the San José hospital, Lima 2024.

Keywords: nurses, critical área , human resource management and job performance.

INTRODUCCION

El área de Recursos Humanos juega un papel importante a la cabeza de nuestros gestores o jefes de servicio quienes tienen como objetivo hacer que se cuenten con personal capacitados académicamente y bien establecidos emocionalmente. De ver que sean bien remunerados, de buscar sus beneficios y establecer las funciones con el fin que cada uno realice su mejor trabajo.

Pero a veces la realidad de muchas instituciones incluida la de nuestro estudio no cumplen con los requerimientos, la falta personal con experiencia en las áreas críticas , la falta de capacitación y la alta demanda de pacientes , puede influir en un desempeño laboral del personal, ocasionándose muchas veces demora en la atención al usuario. Lo cual nos motivó a realizar nuestra investigación cuya hipótesis general es cual relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos .

Y nuestra hipótesis específicas fueron si Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos.

Existe relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral de la Unidad de Cuidados Críticos.

Existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral de la Unidad de Cuidados Críticos.

El presente estudio resulta viable debido a que se contó con acceso a la población conformada por enfermeros, se obtuvo el permiso correspondiente de la jefa del departamento de enfermería del hospital San José del Callao. Asimismo, el consentimiento informado de todos los profesionales que participaron en el estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial la escasez de trabajadores de la salud es apremiante y con la pandemia se ha vuelto a poner de manifiesto la deficiente distribución de los Recursos Humanos, así como la falta de políticas, de procesos de planificación estratégica y de inversión suficiente en la producción, capacitación y desarrollo profesional.

La profesión enfermera no es ajena a esta crisis, en lo que a recurso humano respecta, esta falta de enfermeros no va permitir que se cumplan los objetivos de conseguir que en cada área trabajen las personas más adecuadas a las labores que se realizan, es decir, garantizar que cada posición dentro de la institución está cubierta por el mejor candidato posible y hacer frente a la demanda de atención en todos los niveles. (1)

Harper y Lynch (1992) En su modelo plantea que las organizaciones requieren Recursos Humanos en determinada cantidad y calidad, precisamente, que permitan satisfacer esta demanda, mediante actividades como selección de personal, planes de comunicación; evaluación del desempeño (2)

Bustillo (1994). Este modelo establece la importancia del puesto de trabajo en la motivación a las personas, su desempeño, progreso profesional y reconocimiento (3)

Martha Alles 2017 en una de sus propuestas habla acerca del manejo del personal como la gestión por competencias como: “esas características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso”. Es decir las personas pueden tener el conocimiento en cierta área y ser eficientes en ese aspecto profesional sin embargo si no tienen las competencias adecuadas como: negociación, trabajo

Martha Alles 2017 en una de sus propuestas habla acerca del manejo del personal como la gestión por competencias como: “esas características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso”. Es decir las personas pueden tener el conocimiento en cierta área y ser eficientes en ese aspecto profesional sin embargo si no tienen las competencias adecuadas como: negociación, trabajo en equipo, manejo del

estrés, automotivación no podrán completar con eficacia las tareas para las que fueron contratados (4). El Hospital SAN JOSE, al igual que otros establecimientos de salud en el Perú, quieren llegar a cumplir metas y objetivos en la búsqueda de un sistema universal, equitativo y solidario. Pero la necesidad de la falta de profesionales en enfermería para cubrir los diferentes servicios y la inadecuada distribución de acuerdo a sus competencias, experiencia para resolver los problemas son notorias, y no responden a las necesidades de la población desencadenando problemas de carga laboral que conlleva a un mal desempeño en funciones que causa insatisfacción en el usuario.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre Gestión del recurso Humano Y desempeño laboral en enfermeros de Unidad de Cuidados Críticos del hospital San José, Callao - 2024?

1.2.2 problemas específicos:

a. ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del hospital San José, Callao - 2024?

b. ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral del profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del hospital San José, Callao - 2024?

c. ¿Cuál es la relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del hospital San José, Callao – 2024

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos Generales

a. ¿Determinar la relación entre Gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024?

b. Identificar la relación entre la capacitación del personal y

desempeño laboral del profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

- c. Determinar la relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral del profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

1.4 Justificación

El presente trabajo cuenta con justificación teórica ya que se recogió antecedente, teorías de diversos autores, presenta los conceptos básicos en su dimensiones de la variable gestión recurso humano: Selección de personal, capacitación y evaluación del personal y la variable desempeño laboral: con sus dimensiones, calidad de trabajo y trabajo en equipo, pues nos van a permitir comprobar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el profesional en enfermería del de Unidad de Cuidados Críticos del hospital San José y que de esta manera ayudará a la institución a mejorar en su manejo de su personal e implementar un buen aporte académico en futuras investigaciones.

La investigación es práctica porque buscará mejorar el desempeño laboral mediante una buena gestión del recurso humano enfermeros la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José, por medios de la recolección de datos, cuestionarios, permitirá conocer las necesidades, incertidumbre, inquietudes de los Enfermeros y así poder sugerir recomendaciones y posibles soluciones para poder mejorar su desempeño y poder alcanzar las metas y objetivos tanto personales como también de la institución y ayudar a fortalecer las relaciones con sus miembros.

1.5 Delimitantes de la investigación

- Delimitación teórica:

El presente estudio se desarrolló con ayuda de modelos teóricos para la primera variable “Gestión de recurso humano” el de Werther y Davis en 1991, de Harper y Lynch en 1992 y de Bustillo en 1994 y para la segunda variable “desempeño laboral” el modelo de modelo de Campbel.

- Delimitación espacial :

El presente estudio se desarrolló en el Hospital San José, ubicado en Carmen de la legua – Reynoso , Provincia Constitucional del Callao. se ejecutó las encuestas a las enfermeros de las áreas unidades críticas (uci- emergencia).

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Reis et al., en el año 2023 en Brasil, desarrollaron el estudio sobre la “Gestión de recursos de las unidades de cuidados intensivos en tiempos de pandemia por COVID-19”. El cual tuvo como objetivo, analizar aspectos de la gestión de recursos de las unidades de cuidados intensivos en tiempos UCI de COVID-19, como criterio usaron a aquellos que trabajan, como enfermero, médico, fisioterapeuta o técnico de enfermería, en la UCI de adultos de uno de los cuatro hospitales de la investigación desde el período de ocurrencia de los primeros casos de COVID-19. Las estrategias educativas también favorecen la prevención de contagios por parte de los profesionales, garantizando la seguridad del trabajador y la continuidad del servicio en el que se está desempeñando. Este trabajo señala un número considerable de profesionales que necesitaron ausentarse durante la pandemia de COVID-19 (50,5%). Cuando se trata de la falta de un profesional en el lugar de trabajo, afecta a todo el equipo y sobrecarga a los profesionales, lo que, de forma lineal, se refleja en la atención al paciente. En esta lógica, el problema se multiplica cuando se trata de una crisis sanitaria como la pandemia. El estudio, fue cuantitativo, descriptivo, transversal, desarrollado a través de la recolección y análisis de datos aplicados en cuatro hospitales de la microrregión de Cirirí, la muestra conto a 91 profesionales del equipo interdisciplinario que trabaja en la UCI desde el inicio de la pandemia. La encuesta se realizó por correo electrónico, Instagram y/o WhatsApp. Donde los resultados cumplieron con los criterios de elegibilidad. De estos, el 64,8% eran mujeres y el 35,2% hombres, con un rango de edad prevalente de 21 a 30 años (85%). En cuanto a la función profesional, el 40,7% ocupaba el cargo de enfermero, el 38,5% técnico de enfermería Al ser consultados sobre el posgrado en la UCI, 34,1% de estos profesionales confirmaron "sí" a tener la especialización; El 33% dijo "no". En cuanto a la relación laboral, el 68,1% dijo que trabajaba en una sola institución, el 22% dijo que trabajaba en dos instituciones y el 9,9% trabajaba en tres o más instituciones. Este estudio permitió analizar aspectos en la gestión de los recursos humanos, materiales y estructurales de las UCI en tiempos de COVID-19, Se pudo concluir que la

mayoría de los profesionales realizaron un curso de manejo de pacientes y control de infecciones durante la pandemia, que las UCI contaban con un equipo interprofesional suficiente, pero no contaban con el apoyo psicológico para enfrentar la pandemia (5).

Silvia y González- Argote en Argentina 2022, desarrollaron un estudio titulado “La Relación del Pluriempleo con el Desempeño en Profesionales de Enfermería en Argentina”, la cual tuvo como objetivo analizar la relación entre el pluriempleo y el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. La metodología aplicada fue observacional, descriptivo, de corte transversal desde enero hasta junio de 2021 en una institución privada pediátrica de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). La muestra estuvo conformada por 107 de ambos géneros. Donde Los criterios de inclusión fueron: Personal de enfermería con título de enfermero/a, licenciado en enfermería o posgrado con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la institución. El nivel de formación es un indicador de importancia, en la muestra representa enfermeros profesionales 41,3 % y licenciados 56 %. Los años de graduación y antigüedad en el servicio dan la certeza de que los profesionales conocen las implicancias de la profesión y del desempeño en pediatría. Más de la mitad de los encuestados declaran tener dos o más trabajos (2 trabajos 45,9 % y 3 trabajos 4,6 %). La mayoría en horarios diurnos y planta permanente, cumpliéndose más de 40 horas semanales. El factor socioeconómico fue el que determinó la necesidad de sobrecarga laboral 81,7 %; a lo que se le sumó a la carga horaria laboral, la sobrecarga de trabajo en el hogar 9,2 % y traslado 23,9 % (6).

Viveros el año 2021, realizó un trabajo de investigación de título: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal Directivo y Administrativo de la Unión Mexicana del Norte” como principal objetivo fue conocer si las dimensiones de cultura organizacional se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño laboral, La presente investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y con un enfoque correlacional. Donde la muestra es de 86 miembros del personal. donde la dimensión productividad, obtuvo un alto porcentaje (97.7%) de los participantes consideró que su trabajo cubre con los estándares de productividad. Finalmente, se observó que un porcentaje de participantes menor (96.5%) estimó que realiza su trabajo sin desaprovechar los recursos materiales ($M = 4.59$). (7).

Mendoza y Villafuerte, Ecuador de 2021, desarrollaron el trabajo de investigación que tuvo como objetivo analizar el desarrollo del talento humano ecuatoriano, según los postulados del Modelo de Chiavenato. Desde el enfoque sistémico, fueron exploradas once organizaciones públicas y privadas, estratégicas para el desarrollo socioeconómico de la provincia de Manabí. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: lista de cotejo, entrevista semiestructurada y observación contextualizada, durante el periodo 2018-2020. Como resultados se presenta un análisis de diez procesos ejecutados en la gestión del talento humano y sus implicaciones en torno a los avances tecnológicos, la equidad entre mujeres y hombres, desarrollo profesional y la realización personal. Se concluye que, en las organizaciones estudiadas, existe la tendencia de limitar la gestión del talento al rol administrativo encargado del reclutamiento, remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional; dejando un vacío significativo en áreas como el desarrollo organizacional, planificación de la carrera y la felicidad laboral de las personas (8).

Saavedra, en Bolivia 2021 realizó su estudio el cual tuvo como propósito identificar la vinculación entre la Gestión de Talento Humano y el rendimiento laboral del personal médico. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, para la recolección de datos se aplicó cuestionarios y entrevistas del personal del hospital. La muestra se conformó por 111 personas. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano, la mayoría de los encuestados, el 50%, expresaron estar totalmente de acuerdo y 36% de acuerdo. En relación con el reconocimiento del desempeño laboral por parte de la administración del Hospital Obrero, el 41% de los encuestados indicó estar completamente en desacuerdo. Se concluyó, una correlación positiva entre una gestión efectiva del talento humano y un desempeño laboral superior con un p-valor de 0.000. Las estrategias de capacitación, motivación y reconocimiento tuvieron un impacto significativo en el desempeño del personal (9).

2.1.2 Nacionales

Meléndez, en Lima del 2023, su investigación tuvo como fin el determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. Se distingue por ser cuantitativo de tipo básica, donde posee un diseño no experimental, y se diferencia por ser correlacional de corte transversal. La muestra fue 90 licenciados. Se pudo

descifrar que el 77,8% del staff, percibió que la gestión administrativa esta entre regular y deficiente, y el 57,8% intuyo que el desempeño del staff esta entre deficiente y regular. Gracias a la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo el valor de ,888 que da entender hay una amplia relación entre ambas variables. Lo que implica que el gerente debe aplicar la planificación y organización estratégica con el fin de alcanzar las metas trazadas y mejorar el rendimiento de sus colaboradores (10).

Espil en el año 2023, efectuó una investigación en Lima-Perú sobre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el propósito de determinar, la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac. El enfoque metodológico fue del tipo cuantitativo, de diseño no experimental correlacional-transversal. Tuvo una población de 181 trabajadores de salud y una muestra de 123 participantes finales. La técnica utilizada fue la encuesta y se emplearon 2 cuestionarios para el recojo de la información: el de gestión de talento humano de 28 enunciados y 5 dimensiones y el de desempeño laboral de 16 enunciados y 3 dimensiones. Resultados: En cuanto al análisis de la hipótesis general, se encontró que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral ($p < 0,05$). Según las hipótesis específicas, hubo relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre selección y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre capacitación y desempeño laboral ($p < 0,05$), entre recompensa y desempeño laboral ($p < 0,05$) y finalmente, entre evaluación del desempeño y desempeño laboral ($p < 0,05$). Conclusiones: Se reportó relación entre las variables centrales del estudio ($p < 0,05$). En las hipótesis específicas, en todas hubo relación significativa (11).

Cornejo en el año 2022, propuso una investigación con el objetivo principal de determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de nivel III, lima 2022. Con un diseño no experimental, transversal y correlacional causal. Dónde la muestra fue de 120 profesionales seleccionadas por muestreo no probabilístico, Donde se demuestra que el 96.8% de enfermeras del Hospital de Nivel III, consideran que la gestión del talento humano es medianamente eficaz, sólo el 1.6% la considera como eficaz y el 1.6% restante que es ineficaz. Se resalta también, que las dimensiones denominadas procesos para organizar, integrar, retener y

desarrollar a las personas fueron percibidas por el personal como medianamente eficaz, con valores superiores al 50%. La dimensión para recompensar a las personas fue la dimensión con más ineficacia con un valor de 70.8% (12).

Veloz, en Piura 2022 desarrolló un trabajo de investigación titulado: “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021” tiene como principal objetivo el de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. La metodología se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional; con una población de 304 enfermeros. Como resultados se obtuvo que la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería es estadísticamente significativa de forma inversa ($p=-,410$), se observó una tendencia alta en la frecuencia de selección del personal (100%) y el desempeño laboral, posee un nivel alto en calidad (94,7%), en segundo lugar, le sigue el nivel alto en productividad (88,2%) (13).

Campos en el año 2021, elaboró la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019”, es considerablemente importante porque constituye un aspecto muy significativo para el desarrollo de las organizaciones y para el trabajo, teniendo en consideración que no solo se trata de cumplir con los objetivos institucionales sino dar relevancia al talento humano y el desempeño laboral de los enfermeros. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del hospital Nacional Dos de Mayo. La tesis fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 32 enfermeras. Para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, se usó el cuestionario para obtener datos de la variable Gestión del talento humano, conformado por 30 preguntas y para la variable desempeño laboral estuvo conformada por 12 preguntas, que evalúa las dimensiones eficacia y motivación laboral. Los datos conseguidos utilizando los cuestionarios utilizaron para su procesamiento el programa SPSS. Los resultados indicaron que los enfermeros del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, están de acuerdo que la gestión del talento humano

influye en el desempeño laboral en el actuar diario. Luego de realizar el contraste de hipótesis se concluyó que existe una asociación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (14).

2.2.3 Locales

Cuneo en el año 2023, llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital de nivel III en el Callao durante el año 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo de carácter básico, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario y se incluyeron 92 colaboradores en la muestra. Los resultados revelaron relaciones moderadas y significativas entre diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos y la productividad laboral: reclutamiento y selección de personal (0.564, $p=0.002$), evaluación del desempeño (0.473, $p=0.001$), relaciones laborales (0.473, $p=0.001$), capacitación (0.522, $p=0.002$) y evaluación de la gestión de recursos humanos (0.493, $p=0.001$). Se concluyó que había una relación moderada (0.649) y significativa ($p=0.001$) entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral (15).

Bustamante en el año 2022, su investigación tuvo el propósito de examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en una organización de salud en el Callao durante el año 2022. Se llevó a cabo un estudio con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores, y los datos se recopilaron mediante un cuestionario. Los resultados descriptivos mostraron que el 39% de los trabajadores tenía un nivel bajo en la gestión del talento humano, mientras que el 38% presentaba un bajo desempeño laboral. Se concluyó una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $p=0.008$ y un coeficiente de correlación $R=0.340$, lo que sugirió una relación moderada (16).

Blacido en el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de analizar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional del Callao durante el año 2021. La metodología utilizada fue tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo

correlacional y de corte transversal no experimental. La muestra incluyó a 70 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta. Los hallazgos mostraron que no se encontró una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería evidenciándose en el análisis estadístico $p=0.187 > 0.05$. Se concluyó que no hay una relación entre ambas variables (17).

Flores y Espilco en el año 2020, realizaron la investigación “Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020”, donde su objetivo general es determinar la relación de los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral, La metodología de estudio que se aplicó fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Donde muestra fue de 50 enfermeros y la técnica fue con una encuesta de 44 preguntas. Donde se obtuvo un resultado según el desempeño laboral, el 8% presentan mal desempeño laboral; el 78% presentan regular desempeño laboral; el 14% presentan buen desempeño laboral. Donde también podemos destacar el resultado según su variable desempeño laboral con respecto a la dimensión competencias donde el predomina con un 54% desempeño laboral regular; el 38% desempeño laboral bueno; seguido 8% desempeño laboral malo (18).

Sánchez en el año 2020, realizó un estudio respecto a la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el centro de salud, de primer nivel de atención del Callao 2020. El objetivo fue determinar la relación que existe entre Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del mismo, donde se ha tomado en cuenta aspectos teóricos de la gestión de recursos humanos basadas en los aportes del Ministerio de Salud. En su metodología se desarrolló un tipo de investigación correlacional cuantitativos, donde se empleó una muestra de 60 profesionales de la salud y se usó el instrumento dos cuestionarios con preguntas cerradas y escala de tipo Likert. Así los más destacados resultados señalan que el 56,67% manifestaron que desarrolla una regular gestión de los recursos humanos, así mismo el 20,00% opinaron que tal gestión fue buena; pero así mismo, existe un 23,33% al referirse que es una mala gestión la que se desarrolla. En cuanto el desempeño laboral se observan los resultados de un 53,33% manifestaron que el desempeño laboral se desarrolla regularmente, el

23,33% afirmaron que el desempeño laboral es eficiente, y de igual porcentaje 23,33% opinaron que tal desempeño es deficiente (19).

2.2 Bases teóricas:

2.2.1 Modelo de gestión de recursos humanos

Se describe como un conjunto organizado de políticas y métodos diseñados para manejar eficazmente el capital humano dentro de una organización. Este enfoque subraya la importancia de alinear los objetivos de recursos humanos con la estrategia global de la empresa, asegurando que las prácticas de reclutamiento, formación, desarrollo y retención de personal contribuyan a la competitividad y sostenibilidad de las instituciones. El modelo se centra en crear un ambiente laboral estimulante y eficiente, donde se reconozcan las habilidades y el talento de los empleados, impulsando su crecimiento continuo y su compromiso con los objetivos de la organización (20). Bajo este contexto, se presentan varios modelos propuestos:

- Modelo de Werther y Davis en 1991, Se basa en un enfoque integrador para la gestión de recursos humanos que se enfoca en la interacción entre diversas funciones clave, como la planificación, contratación, desarrollo y compensación del personal. Este modelo subraya la importancia de equilibrar las necesidades organizacionales con las expectativas de los empleados, fomentando un ambiente laboral que promueva la productividad y el bienestar. También enfatiza la relevancia de una comunicación eficaz y la participación de los empleados en la toma de decisiones, así como la adaptación continua a los cambios del entorno empresarial para mantener la competitividad y el éxito organizativo (21).
- Modelo de Harper y Lynch en 1992, se define como una estrategia integral para administrar recursos humanos que combina técnicas para fomentar el desarrollo y la permanencia del personal con los objetivos generales de la entidad. Este enfoque enfatiza la relevancia de reconocer y fortalecer las habilidades esenciales de los colaboradores, alineándolas con las exigencias y metas organizacionales para fomentar un ambiente laboral propicio al avance profesional y la dedicación (22).
- Modelo de Bustillo en 1994, es un modelo centrado en motivar al personal y mejorar la eficacia de la gestión de recursos humanos mediante el puesto

laboral, rendimiento, reconocimiento y desarrollo profesional (23). Este modelo integra aspectos clave como reclutamiento, descripción de puestos, evaluación de competencias, formación, remuneración y promoción, promoviendo condiciones laborales favorables y colaboración en equipo para alcanzar objetivos organizacionales.

2.2.2 Modelo del desempeño laboral

Este enfoque se basa en entender a fondo y mejorar constantemente el desempeño de los empleados dentro de una entidad, con el objetivo de optimizar su eficiencia y alinearla con las metas estratégicas de la organización.

- Modelo Campell, se basa en marco integral que se enfoca en identificar y desarrollar competencias clave necesarias para un rendimiento laboral eficaz. Este modelo subraya la importancia de la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes en el ámbito laboral, destacando que el rendimiento no solo depende de las capacidades técnicas, sino también de factores como la motivación, la capacidad de colaborar en equipo y la adaptabilidad a los cambios. Según los autores, el modelo de Campbell ofrece una guía para diseñar programas de capacitación y desarrollo que mejoren estas competencias, asegurando así un desempeño óptimo en el entorno profesional (24).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Gestión de recursos humanos

Se concibe como un enfoque integral que abarca no solo la contratación y el desarrollo de los empleados, sino también la garantía de su bienestar dentro de la organización. Este enfoque, que es tanto estratégico como coherente, se alinea con las metas organizacionales, asegurando que el personal esté preparado y motivado para contribuir al éxito de la empresa. Incluye prácticas como la formación continua, la evaluación del rendimiento y la creación de un entorno de trabajo positivo que fomente la colaboración y la innovación. Por consiguiente, la gestión de recursos humanos (GRH) busca optimizar el potencial de los empleados, generando así un impacto positivo en la implementación de la estrategia corporativa y en el logro de los objetivos de la organización (25).

Por otro lado, la GRH también se describe como un método sistemático y estratégico para administrar la fuerza laboral, mejorando el desempeño de los empleados y alineando las prácticas de recursos humanos con los objetivos.

corporativos. Este enfoque es fundamental para mejorar el rendimiento organizacional. Los modelos estratégicos de gestión de recursos humanos consideran tanto factores internos como externos, adaptando estrategias para diferentes contextos y buscando alcanzar una ventaja competitiva (26). Por ello, es fundamental alinear objetivos estratégicos y enfoques que aseguren que el personal esté capacitado y contribuya al crecimiento organizacional. Esta perspectiva incluye la planificación, desarrollo, asignación y retención de profesionales calificados, permitiéndoles abordar de manera efectiva los desafíos organizacionales (27).

Bajo este contexto, las organizaciones deben enfocarse en el desarrollo continuo de las capacidades y aptitudes de sus colaboradores, así como en su rendimiento en el área laboral (28). Esto implica identificar indicadores clave de desempeño y aplicar estrategias apropiadas para fomentar la satisfacción, motivación y eficacia del personal, adaptándose a las necesidades particulares del entorno organizacional (29). A ello se atribuye, mantener un entorno laboral propicio y productivo que facilite una comunicación efectiva y la gestión de preocupaciones y quejas de los empleados. Al fomentar un diálogo abierto y brindar orientación y apoyo, los especialistas en recursos humanos pueden prevenir y resolver conflictos, fomentando así una cultura laboral positiva y colaborativa (30).

En suma, la GRH implica desarrollar herramientas efectivas que permitan al capital humano comprometerse con los objetivos de la organización y estar plenamente integrado en el proyecto organizacional. Esto se traduce en la obtención de ventajas competitivas sostenibles y duraderas a lo largo del tiempo (31). La GRH se centra en mejorar las habilidades de los empleados para aumentar el desempeño organizacional, lo cual incluye estrategias clave como la atracción, retención y motivación del talento. Estas estrategias son esenciales para enfrentar eficazmente los desafíos de un entorno empresarial dinámico, al establecer una conexión estratégica entre los recursos humanos y los objetivos organizacionales. Esto promueve el desarrollo constante de habilidades y capacidades entre los empleados (32).

2.3.1 Funciones de la gestión de recursos humanos

Las responsabilidades y actividades esenciales de la gestión de recursos humanos son fundamentales para el adecuado desempeño organizacional. A continuación, se detallan algunas de las principales funciones que engloban estas responsabilidades y actividades clave:

- Planificación y organización de los recursos humanos

Se describe como un proceso completo que implica prever las necesidades futuras de personal, definir roles y responsabilidades, y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización. Este enfoque no solo se centra en llenar las vacantes actuales, sino también en preparar a la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades futuras, garantizando la disponibilidad del talento adecuado en el momento necesario. Además, subraya la importancia de una estructura organizativa coherente y eficaz que facilite el logro de los objetivos corporativos mediante una asignación adecuada de recursos y una gestión eficiente del rendimiento de los empleados (33).

- Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento se refiere a la búsqueda y reunión de personas interesadas en participar en un proceso de selección para un puesto específico, con el objetivo de encontrar a la persona más adecuada que cumpla con los requisitos establecidos por la organización o descritos en el perfil del puesto. Además, el proceso de selección es crucial, ya que es un procedimiento secuencial y estructurado que utiliza herramientas y estrategias para elegir a un talento, cuyo objetivo principal es cubrir las vacantes de la organización. De esta manera, el proceso de selección se convierte en un componente esencial que influye en el crecimiento y desarrollo de la organización (34).

- Gestión del rendimiento

Se busca optimizar el rendimiento de los empleados mediante un enfoque sistemático. Este proceso integral abarca la evaluación constante del rendimiento, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora de forma regular. Además, se fijan objetivos claros y específicos que alinean los esfuerzos individuales con las metas de la organización, proporcionando una dirección y propósito definidos (35).

- **Fomentar la adquisición de talento, habilidades y competencias en la organización:**
- Se describe como un proceso estratégico y continuo que involucra la identificación y atraer individuos altamente cualificados y con potencial de desarrollo. Se subraya la importancia de construir una marca empleadora fuerte que haga a la organización atractiva para los mejores talentos. Además, se recomienda adoptar prácticas de reclutamiento innovadoras y utilizar tecnología avanzada, para optimizar la selección de candidatos. De este modo, se garantiza la captación de personas que no solo cumplen con los requisitos actuales, sino que también tienen la capacidad de crecer y adaptarse a las futuras necesidades de la organización, contribuyendo al éxito sostenible de la empresa (36).

2.3.1.2 Dimensiones de gestión de recurso humano

Las dimensiones de gestión de recursos humanos se refieren a los diversos aspectos o áreas esenciales que deben ser gestionados dentro de la función de recursos humanos para garantizar una administración efectiva y eficiente del personal.

2.3.1.2.1 Selección del personal

El término "selección" se refiere a la asignación del personal más adecuado al trabajo correspondiente. En consecuencia, el proceso de selección busca lograr dos objetivos: reclutar individuos idóneos para los puestos disponibles y ubicar a estas personas de manera que no solo sean aptas, sino también las más idóneas dentro del grupo para cada puesto específico (37).

Además, la selección se define como el procedimiento para atraer, evaluar y escoger a los candidatos más adecuados para ocupar distintos cargos, empleando diversas técnicas de evaluación. Este proceso puede abarcar tanto la contratación de personal externo como la promoción interna dentro de la organización. Regularmente, concluye con la formalización del vínculo laboral a través de la firma de un contrato

(38). Por lo tanto, la gestión de selección de personal, implica atraer, seleccionar y contratar de manera sistemática y cuidadosa a individuos que cumplan con los requisitos específicos del puesto, garantizando que se asignen a la persona más adecuada para la posición correcta en el momento adecuado

(39).

Ahora, las diferentes etapas en el proceso de selección de personal pueden ser categorizadas como: La fase preliminar, que es la evaluación y definición del trabajo, mediante la recopilación de información sobre las responsabilidades del puesto, identificando las tareas y habilidades requeridas para desempeñar dicha función, además de analizar y detallar la estructura organizativa de la empresa. Esta fase incluye, elaborar un diagrama de las actividades y responsabilidades asociadas al puesto (descripción del puesto). Respecto la fase de reclutamiento, es el proceso de recoger solicitudes de personas, identificar y atraer a candidatos calificados y adecuados para cumplir con los objetivos de la organización. Una vez establecidos los criterios distintivos que debe tener el candidato, se puede decidir sobre las fuentes de reclutamiento adecuadas (40).

2.3.1.2.2 Capacitación de personal

Es un proceso fundamental en la cultura de la organización, ya que proporciona a los empleados las habilidades necesarias para un rendimiento eficaz y mejora el ambiente de trabajo al promover un sentido de pertenencia y desarrollo personal dentro de la institución . Además, la formación no se limita únicamente a proporcionar nuevos conocimientos, sino que también busca que los empleados desarrollen habilidades y destrezas que les permitan aplicar de manera efectiva los conocimientos que ya poseen. Es decir, se trata de cómo implementarán esos conocimientos en su entorno de trabajo (41).

Desde esta perspectiva se refleja una serie de iniciativas implementadas por una organización para mejorar las habilidades laborales de sus empleados. Estas iniciativas se enfocan en la actualización continua de conocimientos y habilidades, con el propósito de mejorar la competitividad y garantizar que los empleados mantengan estándares elevados de rendimiento. Este enfoque estratégico permite a los profesionales mantenerse al día con las mejores prácticas y avances en su campo, lo cual no solo impulsa el éxito organizacional, sino que también promueve el desarrollo personal y profesional de los empleados (42). Ahora bien, la capacitación comprende una serie de acciones destinadas a satisfacer las necesidades de una organización:

Capacitación profesional, es un proceso continuo que mejora las habilidades laborales de los empleados mediante la constante actualización de conocimientos y habilidades relevantes para su área de trabajo. Este proceso es crucial para mantener estándares elevados de calidad y rendimiento, y contribuye a la competitividad organizacional y al desarrollo personal de los empleados. Además, la formación profesional, garantiza que los trabajadores estén preparados para enfrentar los desafíos presentes y futuros, fomentando tanto el desarrollo profesional como la eficiencia organizativa (43).

- Capacitación social, se refiere al proceso continuo mediante el cual se fortalecen las habilidades y competencias de los profesionales, para promover el bienestar social. Este tipo de capacitación se enfoca en dotar a los profesionales de herramientas para identificar y aprovechar los activos o recursos positivos dentro de un contexto determinado (44). Tomando en cuenta lo expuesto se presenta las siguientes ventajas de la capacitación (45):
- Amplía el conocimiento del puesto en todos los niveles.
- Fomenta una mayor rentabilidad y actitudes más eficaces.
- Mejora la imagen de la organización.
- Promueve la comunicación en toda la entidad.
- Fortalece la relación entre jefes y subordinados.
- Facilita la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- Reduce el estrés y permite gestionar áreas problemáticas.
- Contribuye al desarrollo de líderes y directivos.
- Facilita el progreso y las oportunidades de promoción

2.3.1.2.3 Evaluación de personal

Es un proceso de evaluaciones y mediciones del desempeño del personal, son indicadores que muestran cómo los empleados realizan sus tareas y si estas están alineadas con las expectativas y directrices establecidas. Además, estas evaluaciones también determinan la necesidad de formación y capacitación para mejorar los servicios proporcionados (46). Cabe resaltar, que la evaluación incluye varios elementos:

Evaluación por supervisión, como parte de un proceso en el cual un supervisor observa y analiza directamente el desempeño de los empleados en su lugar de trabajo, este método se enfoca en ofrecer retroalimentación inmediata y

detallada, identificar áreas de mejora, y asegurar que las prácticas y procedimientos se lleven a cabo conforme a los estándares establecidos. Una supervisión efectiva fomenta el desarrollo profesional continuo y fortalece las habilidades y conocimientos del equipo laboral (47).

Evaluación por monitoreo, como el proceso constante de recolección y análisis de información sobre la actuación de los empleados, este método posibilita la identificación de patrones, la evaluación del avance hacia metas establecidas y la implementación de ajustes necesarios para mejorar la eficacia y eficiencia del personal. La evaluación sistemática facilita la toma de decisiones fundamentadas y la formulación de estrategias para el crecimiento y la mejora continua dentro de la organización (48).

Evaluación por acompañamiento, se trata de un procedimiento constante y adaptado en el que se orienta a las personas en sus obligaciones laborales y progreso profesional. Involucra ofrecer apoyo continuo, retroalimentación positiva y colaborar en la toma de decisiones para potenciar el desempeño y fomentar el aprendizaje conjunto entre quienes guían y son guiados (49).

2.3.2 Desempeño laboral

Se refiere al esfuerzo que una persona invierte en utilizar sus habilidades y capacidades, tanto físicas como mentales, para alcanzar un desempeño óptimo. Este esfuerzo requiere la aplicación efectiva de conocimientos y competencias en el ámbito laboral, con el objetivo de mejorar continuamente y adaptarse a las exigencias del entorno. Depende tanto de las habilidades del individuo como de los recursos que la organización pone a su disposición. Un buen desempeño ayuda a lograr objetivos tanto individuales como colectivos, y lleva al éxito de la institución, abarcando la habilidad de colaborar, comunicarse y resolver problemas de manera eficiente en equipo (50).

Bajo este contexto, que, el desempeño laboral abarca más que simplemente la efectividad y calidad del trabajo realizado, incluyendo también la actitud, compromiso y habilidades que el empleado contribuye a su institución. Se realiza mediante diversos métodos y procedimientos diseñados para detectar oportunidades de mejora y destacar el talento, promoviendo de esta manera el desarrollo profesional y la consecución de los objetivos organizacionales (51). Por otro lado, en una definición más general, se destaca las acciones o comportamientos que los empleados exhiben y que son relevantes para alcanzar

los objetivos organizacionales (52).

2.3.2.1 Dimensiones desempeño laboral

Estas dimensiones suelen incluir diversos criterios como la calidad del trabajo y trabajo en equipo. Estas dimensiones son esenciales para una evaluación completa y exhaustiva de cómo los empleados contribuyen al logro de los objetivos de la organización y al fomento de un entorno laboral colaborativo.

2.3.2.1.1 Calidad de trabajo

Hace referencia a las condiciones laborales que influyen en el bienestar y rendimiento de los empleados en su entorno laboral. Estas condiciones incluyen la alineación de los objetivos personales con los organizacionales, las oportunidades de crecimiento, la confianza y colaboración entre colegas, así como la percepción de seguridad y comodidad en el lugar de trabajo. Un entorno laboral de alta calidad fomenta la productividad y competitividad al generar un mayor compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización (53).

- Necesidades laborales, se refieren a las condiciones y recursos necesarios para asegurar el bienestar y la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto abarca la mejora de las condiciones laborales, la protección de la salud y la seguridad ocupacional, así como el acceso a información y recursos que faciliten la comprensión y resolución efectiva de problemas relacionados con sus actividades laborales (54).
- Expectativas laborales, se refieren a lo que los trabajadores esperan lograr en sus trabajos y lo que realmente experimentan, abarcando tanto aspectos objetivos como subjetivos (55).
- Satisfacción laboral, es el sentimiento positivo que surge de cómo una persona percibe sus experiencias en el trabajo. Esta percepción está determinada por factores motivacionales internos, como la naturaleza del trabajo, los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de promoción. Además, se ve influenciada por factores externos, como el salario, las relaciones con colegas, las políticas de la organización, la supervisión y la seguridad en el trabajo, aspectos que no están bajo el control directo del trabajador (56)

2.3.2.1.2 Trabajo en equipo

Integra capacidades y habilidades para mejorar la eficiencia y efectividad de una organización, enfocándose en la responsabilidad individual y la colaboración basada en empatía y consenso en las decisiones. Un líder supervisa y facilita actividades, apoyando y distribuyendo responsabilidades de manera equitativa para fomentar la autonomía, creatividad y capacidad de adaptación al cambio. Es esencial que el líder evalúe el desempeño y promueva un ambiente de respeto. No obstante, pueden surgir desafíos como la falta de concentración, conflictos personales y desilusiones, que pueden interferir con el logro de objetivos compartidos (57). Tomando en cuenta lo expuesto, se considera los siguientes indicadores:

- **Emprendimiento de mejoras continuas:** Se refiere al esfuerzo continuo y estructurado que una organización realiza para mejorar sus procesos y servicios, asegurando una calidad excepcional y una mayor satisfacción de sus usuarios (58).
- **Cumplimiento de tareas,** se refiere a la realización eficaz y eficiente de las tareas asignadas a los empleados, en consonancia con los objetivos de la organización. Este proceso se basa en el autoconocimiento, la motivación y el interés de los trabajadores para mejorar sus habilidades y maximizar su potencial creativo (59).

2.4 Definición de términos básicos

- **Capacitación de personal:** Proporciona a los empleados las habilidades necesarias para un rendimiento eficaz y mejora el ambiente de trabajo al promover un sentido de pertenencia y desarrollo personal dentro de la compañía (41).
- **Desempeño laboral:** Esfuerzo que una persona invierte en utilizar sus habilidades y capacidades, tanto físicas como mentales, para alcanzar un desempeño óptimo (50).
- **Gestión de recursos humanos:** Se describe como un método sistemático para alinear las prácticas de recursos humanos con los objetivos corporativos, mejorando el desempeño y buscando ventajas competitivas mediante la adaptación a diversos contextos internos y externos. (26)
- **Planificación:** Se describe como un proceso completo que implica prever las necesidades futuras de personal, definir roles y responsabilidades, y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización (33).

- **Reclutamiento:** Búsqueda y reunión de personas interesadas en participar en un proceso de selección para un puesto específico, con el objetivo de encontrar a la persona más adecuada que cumpla con los requisitos establecidos por la organización o descritos en el perfil del puesto (34).
- **Selección de personal:** Se refiere a la asignación del personal más adecuado al trabajo correspondiente. En consecuencia, el proceso de selección busca lograr dos objetivos: reclutar individuos idóneos para los puestos disponibles y ubicar a estas personas de manera que no solo sean aptas, sino también las más idóneas dentro del grupo para cada puesto específico (37).

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existe relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

3.2 Hipótesis específicas:

- a. Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.
- b. Existe relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.
- c. Existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

3.3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO	TECNICA
VARIABLE 1 Gestión del Recurso Humano	Según Gissera (2002) a garantizar la selección de empleados de gran calidad, desarrollarlos, organizar adecuadamente su actividad manteniendo los, buscando a flexibilidad financiera, funcional y numérica”	Esta variable se evaluará bajo las dimensiones de selección del personal, capacitación del personal y evaluación del personal, cuya valoración será realizada mediante una escala Likert para determinar su prevalencia.	Selección del personal	1. El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Cuantitativo descriptivo y correlacional	V1 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Nivel de calificación: -Muy en desacuerdo (1) -En desacuerdo (2) -No sabe /no aplica (3) -De acuerdo (4) -Muy de acuerdo (5)6MYK,L
				2. La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.			
				3. Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante			
				4. El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.			
				5. La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.			
				6. El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante.			
				7. La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.			
				8. La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.			
				9. La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.			
			Capacitación del personal	10. Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	10,11,12,13,14,15		
				11. Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.			
				12. La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional			
				13. Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.			
				14. La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.			
				15. La capacitación a nivel profesional de los			

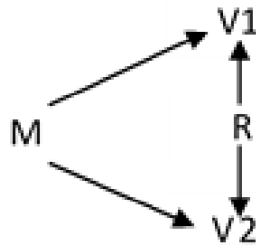
				trabajadores estrecha los lazos afectivos.			
			Evaluación del personal	16. La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.	16,17, 18,19, 20,21, 22,23, 24		Parámetros de medición: -Deficiente (24 - 56) - Regular (57 - 88) - Bueno (89 - 120)
				17. Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.			
				18. La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.			
				19. Es frecuente programar el monitoreo de las actividades.			
				20. Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas			
				21. El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.			
				22. Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal			
				23. El acompañamiento mejor los niveles de productividad.			
				24. El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.			

VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Conducta real de los trabajadores, referido a lo profesional, y también en las relaciones interpersonales que se producen durante la atención de salud (Salas, 2012)	El desempeño laboral se medirá en los profesionales de salud en base a un cuestionario que medirá las dimensiones de calidad de trabajo y trabajo en equipo, las cuales serán valoradas a través de una escala Likert.	Calidad de trabajo	1. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud? 2. ¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajo? 3. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento? 4. ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador? 5. ¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas? 6. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	1,2,3,4,5,6	Cuantitativo, descriptivo y correlacional	V2 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Nivel de calificación: -Muy en desacuerdo (1) -En desacuerdo (2) -No sabe /no aplica (3) -De acuerdo (4) -Muy de acuerdo (5) -Deficiente (24 - --- - Regular (57 - --- - Bueno (89 - 120)
			Trabajo en equipo	7. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a 8. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad? 9. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo? 10. ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna? 11. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo? 12. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?	7,8,9,10,11,12		

IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Diseño metodológico

En cuanto al diseño es no experimental, tipo descriptivo, correlacional, puesto que se examinó las variables de estudio en su contexto natural sin ningún tipo de manipulación activa que intervenga, así mismo es transversal, porque los datos fueron medidos en un periodo de tiempo.



4.2 Método de investigación:

La presente investigación es hipotético deductivo con enfoque cuantitativa porque la información se recolecto y se procesó matemáticamente. Los resultados se presentan en porcentajes. También es transversal, considerando que la investigación se realizó en un momento determinado y único, ya que la información se recogió una sola vez.

4.3 Población

Estuvo conformada por enfermeros que fueron 35 de los cuales 5 fueron del servicio de la Unidad de Cuidados intensivos y 30 del servicio de Emergencia (ambos servicios son considerados un solo servicio dirigido por una sola jefatura), algunos enfermeros tienen especialidad en Unidad de Cuidados intensivos , algunos en Emergencia y otros no cuentan con especialidad y todos realizan turnos de 150 horas rotativos por las diferentes áreas como: (traumashock, topico medicina, topico cirugía, observación adulto y la unidad cuidados intensivos UCI.) .

Criterios de inclusión:

-Enfermeros que laboran en el área de la Cuidados intensivos y Emergencia

del Hospital San José.

-Enfermeros que voluntariamente aceptaron participar en la investigación. Los que Contaron con internet y un equipo tecnológico (Computadora, laptop, Tablet o Smartphone) para responder la encuesta virtual.

-Criterios de exclusión:

-Enfermeras que se encuentran con licencia y vacaciones.

4.4 Lugar de Estudio

Hospital San José , que se encuentra ubicado en Carmen de la legua Reynoso - callao, categorizado como mediana complejidad con nivel II-2 cuya Misión es brindar los servicios de salud básica y especializada con calidad e inclusión social en el marco de atención integral basado en la persona familia y comunidad. Este cuenta con áreas críticas como es el servicio de emergencia y la unidad de cuidados intensivos(UCI).

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información:

El procedimiento empleado para la elaboración del estudio es cuestionario validado por jueces de expertos en la tesis cuyo autor es Farfán, B. (2020)

Variable 1.- Cuestionario Gestión Recursos Humanos conformada por 24 ítems conformados por la Selección de personal (9 ítems), capacitación de personal (6 ítems) y evaluación de personal. (9 ítems) Nivel de calificación:

- Muy en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- No sabe /no aplica (3)
- De acuerdo (4)
- Muy de acuerdo (5)

Parámetros de medición:

Deficiente (24 - 56), - Regular (57 - 88), - Bueno (89 - 120)

Variable 2.- Cuestionario de Desempeño laboral

Se utilizó el cuestionario validado por jueces de experto el autor fue Núñez, M. (2023). De 12 ítems conformado por escala de escala Likert, incluye dos dimensiones. Calidad de trabajo (6 ítems) y trabajo en equipo (6 ítems).

Nivel de calificación:

- Muy en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- No sabe /no aplica (3)
- De acuerdo (4)
- Muy de acuerdo (5)

Parámetros de medición :

Deficiente (12 - 28), - Regular (29- 44), - Bueno (45 - 60)

Validación: Los dos instrumentos fueron sometidos a una revalidación por cinco jueces expertos, los cuales analizaron y emitieron sus resultados, y estos fueron evaluados mediante la prueba binomial, obteniéndose un valor de $p= 0.207386364$ que es < 0.05 . Por lo tanto, se concluye que el instrumento es válido, pues tiene concordancia entre los jueces.

4.6 Análisis y procesamiento de datos:

Para el análisis de datos, se aplicó la estadística descriptiva en los datos demográficos y las variables de estudio y para la estadística inferencial se usó la prueba de Rho de Spearman que determinó el coeficiente de correlación.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación:

La investigación exige que la práctica de la ciencia se realice conforme a los principios éticos por el avance del conocimiento, la mejora y el progreso de la sociedad, por eso tomamos en cuenta el respeto a la dignidad del ser humano, a la autonomía de su voluntad, a la protección de la información su privacidad y confidencialidad. Es así que asumimos toda la responsabilidad por la información que contiene nuestra investigación.

V. RESULTADOS

5.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

TABLA 5.1.1

GESTION DE RECURSO HUMANO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

GESTION DE RECURSO HUMANO	N	%
DEFICIENTE	1	2.9
REGULAR	14	40.0
BUENO	20	57.1
Total	35	100.0

Más de la mitad de los enfermeros del servicio de la Unidad Cuidados Intensivos (UCI) y Emergencia con un 57.1% opina que hay una buena Gestión de recursos humanos (GRH) mientras que un grupo con 40% dice que hay una regular (GRH) y solo un 2.9% opina que la (GRH) es deficiente.

TABLA 5.1.2

GESTION DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSION "SELECCIÓN DE PERSONAL " EN ENFERMEROS DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

SELECCIÓN DE PERSONAL	N	%
DEFICIENTE	3	8.6
REGULAR	8	22.9
BUENO	24	68.6
Total	35	100.0

Los enfermeros del servicio enfermeros del servicio de la Unidad Cuidados Intensivos (UCI) y Emergencia opina que la Gestión de recurso humano en su dimensión selección de personal es buena 68.6% ,y un 22.9% dice que es regular .

TABLA 5.2.2

GESTION DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSION CAPACITACIÓN DE EN ENFERMEROS DE LA CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

CAPACITACIÓN DE PERSONAL	N	%
DEFICIENTE	2	5.7
REGULAR	14	40.0
BUENO	19	54.3
Total	35	100.0

Los enfermeros del servicio de la Unidad Cuidados Intensivos (UCI) y Emergencia opinan que la Gestión de recurso humano en su dimensión Capacitación de personal es buena con un 54.3 % y regular con un 40 %.

TABLA 5.1. 3

GESTION DE RECURSO HUMANO Y SU DIMENSION EVALUACIÓN EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

EVALUACIÓN DE PERSONAL	N	%
DEFICIENTE	1	2.9
REGULAR	15	42.9
BUENO	19	54.3
Total	35	100.0

Más de la mitad de enfermeros del servicio de la Unidad Cuidados Intensivos (UCI) y Emergencia opina que la gestión del recurso humano en su dimensión Evaluación de personal es buena con un 54.3% un grupo dice que es regular con un 42.9 % y solo un 2.9% que es deficiente.

TABLA 5.1. 4

DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS EN ENFERMEROS DE LA CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
DEFICIENTE	1	2.9
REGULAR	7	20.0
BUENO	27	77.1
Total	35	100.0

Los enfermeros del servicio de la Unidad Cuidados Intensivos y Emergencia tienen un Buen desempeño laboral con un 77.1%, mientras que un 20% cree que el desempeño es regular y un 2.9% que es deficiente.

TABLA5.1. 5

DESEMPEÑO LABORAL Y SU DIMENSION CALIDAD DE TRABAJO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024TABLA

CALIDAD DE TRABAJO	N	%
DEFICIENTE	2	5.7
REGULAR	8	22.9
BUENO	25	71.4
Total	35	100.0

Casi todos los enfermeros del servicio de UCI-Emergencia cuentan con un desempeño laboral regular en su dimensión calidad de trabajo con un 97.1%.

TABLA5.1. 6

DESEMPEÑO LABORAL Y SU DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

TRABAJO EN EQUIPO	N	%
DEFICIENTE	2	5.7
REGULAR	5	14.3
BUENO	28	80.0
Total	35	100.0

Casi todos los enfermeros del servicio de Unidad de cuidados intensivos y Emergencia cuentan con un buen desempeño en su dimensión trabajo en equipo con un 94.3% mientras que un 14.3 % regular y solo 5.7 deficiente.

TABLA5.1. 7

CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN POR EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

SEXO	N	%
MASCULINO	9	25.7
FEMENINO	26	74.3
Total	35	100.0
EDAD		
DE 25 A 34 AÑOS	13	37.1
DE 35 A 44 AÑOS	15	42.9
DE 45 A 60 AÑOS	7	20.0
Total	35	100.0
ESTADO CIVIL		
SOLTERA (O)	14	40.0
CASADA (O)	16	45.7
DIVORCIADA (O)	1	2.9
CONVIVIENTE	4	11.4
Total	35	100.0

En relación Al sexo la mayoría de nuestra población de estudio fue sexo femenino con un 74.3% y con respecto a la edad la población es relativamente joven ya que 37.1% es menor de 34 años y el 42.9% se encuentra entre 35 y 44 años y con respecto al estado civil un 45.7 % son casados.

TABLA 5.1 8

CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN POR ESPECIALIDAD, REGIMEN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

CON RESPECTO A LA ESPECIALIDAD	N	%
ESTUDIO CONCLUIDO	13	37.1
CON TITULO DE ESPECIALIDAD	20	57.1
NO TIENE ESPECIALIDAD	1	2.9
CON ESPECIALIDAD EN OTRA AREA	1	2.9
Total	35	100.0
CON RELACION AL REGIMEN LABORAL		
NOMBRADO	16	45.7
CONTRATO CAS	18	51.4
LOCADOR	1	2.9
Total	35	100.0
TIEMPO DE SERVICIO		
MENOS DE 2 AÑOS	3	8.6
DE 2 A 10 AÑOS	22	62.9
DE 10 AÑOS A MAS	10	28.6
Total	35	100.0

El servicio de UCI y Emergencia cuenta con más de la mitad de su personal laborando bajo contrato de CAS con un 51.1% , con tiempo de servicio que va entre los 2 y 10 años con un 62.9 % también el personal en su mayoría cuenta con título de especialista en el área donde desempeña sus labores ya sea en UCI y/o emergencia con un 57.1%.

5.2 ANALISIS INFERENCIAL

5.2.1 ANALISIS DE LA NORMALIDAD

TABLA 5.2.1

ANALISIS DE NORMALIDAD EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

Pruebas de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SELECCIÓN DE PERSONAL	.937	3 5	.046
CAPACITACION DE PERSONAL	.901	3 5	.004
EVALUACION DE PERSONAL	.975	3 5	.594
GESTION DE RECURSO HUMANO	.961	3 5	.251
CALIDAD DE TRABAJO	.873	3 5	<.001
TRABAJO EN EQUIPO	.841	3 5	<.001
DESEMPEÑO LABORAL	.884	3 5	.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

1.2.2 ANALISIS CORRELACIONAL

TABLA 5.2.2

ANALISIS DE CORRELACION ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

CORRELACION		SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.563**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.563**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

Mediante Rho Spearman nos muestra la correlación entre selección de personal y Desempeño Laboral con un valor de significancia 0,523 y según la tabla anexo(6) propuesta por Ruiz Bolívar 2002, podemos afirmar que nos encontramos que la correlación de 0,523 se clasifica como una correlación moderada.

TABLA 5.2.3

ANALISIS DE CORELACION ENTRE CAPACITACION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

CORRELACION		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
	N		35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.675**
		Sig. (bilateral)	<.001
	N		35

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

Mediante Rho Spearman nos muestra la correlación entre capacitación de personal y Desempeño Laboral con un valor de significancia 0,001 y según la tabla anexo(5) propuesta por Ruiz Bolívar 2002, podemos clasificar como una correlación moderada.

TABLA 5.2.4

ANALISIS DE CORELACION ENTRE EVALUACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

CORRELACIÓN		EVALUACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
	N		35

DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.728 **	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	35	35

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

Mediante Rho Spearman nos muestra la correlación entre Evaluación de personal y Desempeño Laboral con un valor de significancia 0.001 y según la tabla anexo(6) propuesta por Ruiz Bolívar 2002, podemos afirmar que nos encontramos que la correlación de 0.728 se clasifica como una correlación alta.

TABLA 5.2.5

ANALISIS DE CORRELACION ENTRE GESTION DE RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE -2024

		CORRELACIÓN	RECURSO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSO HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000	.741**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	35	35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.741**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	35	35

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

Mediante Rho Spearman nos muestra la correlación entre Gestión de recurso humano y Desempeño laboral con un valor de significancia 0,741 y según la tabla anexo(6) propuesta por Ruiz Bolívar 2002, podemos clasificar como una correlación moderada.

VI. RESULTADOS

6.1 CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS:

Hipótesis específica 1

- **H1:** Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.
- **HO:** No existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

Según la regla de decisión, si el valor es menor al 0.05 se dará por aceptado la hipótesis 1 de lo contrario se acepta la hipótesis nula. La estadística que se utilizó fue la prueba de correlación de Spearman. Respecto a la Tabla 5.2.2. muestra un coeficiente de 0,523 correspondiente a una correlación moderada y un nivel de significancia es 0.001 menor al 0.05. Por ello, se da por aceptado la hipótesis 1 del investigador: la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

- **H2:** Existe relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.
- **HO:** No existe relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

Según la regla de decisión, si el valor es menor al 0.05 se dará por aceptado la hipótesis 2 de lo contrario se acepta la hipótesis nula. La estadística que se utilizó fue la prueba de correlación de Spearman. Respecto a la Tabla 5.2.3. muestra un coeficiente de 0,675 correspondiente a una correlación moderada y un nivel de significancia es 0.001 menor al 0.05. Por ello, se da por aceptado la hipótesis 2 del investigador: Por lo tanto, la capacitación se relaciona con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

- **H3:** Existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024
- **HO:** No existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño

laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024

Según la regla de decisión, si el valor es menor al 0.05 se dará por aceptado la hipótesis 3 de lo contrario se acepta la hipótesis nula. La estadística que se utilizó fue la prueba de correlación de Spearman. Respecto a la Tabla 5.2.4. muestra un coeficiente de 0,728 correspondiente a una correlación alta y un nivel de significancia es 0.001 menor al 0.05. Por ello, se da por aceptado la hipótesis 3 del investigador: Por lo tanto, la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral.

Hipotesis general

- **HG:** Existe relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.
- **HO:** No existe relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024.

Según la regla de decisión, si el valor es menor al 0.05 se dará por aceptado la hipótesis general de lo contrario se acepta la hipótesis nula. La estadística que se utilizó fue la prueba de correlación de Spearman. Respecto a la Tabla 5.2.5. muestra un coeficiente de 0,741 correspondiente a una correlación moderada y un nivel de significancia es 0.001 menor al 0.05. Por ello, se da por aceptado la hipótesis general (alternativa) del investigador: Por lo tanto, la gestión de recurso humano se relaciona con el desempeño laboral.

6.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES

En esta sección se lleva a cabo un análisis de los resultados obtenidos en la investigación, por lo tanto, es crucial considerar los estudios revisados en el marco teórico. En este contexto, el estudio planteó la siguiente **hipótesis general**. Existe relación entre la Gestión de recurso humano y el desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital San José 2024. Según los resultados de la hipótesis general y tras aplicar los instrumentos de recolección de datos, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5%. Los resultados mostraron un Rho de 0,741 y valor de $p=$

0.001, lo que indica una relación moderada entre las variables de estudio.

Estos hallazgos están en línea con investigaciones previas como la Saavedra en 2021, que destacó la correlación positiva entre una gestión efectiva del talento humano y un desempeño laboral superior con un p-valor de 0.000. Las estrategias de capacitación, motivación y reconocimiento tuvieron un impacto significativo en el desempeño del personal (9). Del mismo modo, en la investigación de Veloz en 2022, encontró una relación estadísticamente significativa inversa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal de enfermería ($p=-0.410$). Además, se observó una alta frecuencia de selección del personal (100%) y un desempeño laboral de alta calidad (94.7%), seguido por una alta productividad (88.2%) (13).

Las investigaciones de Saavedra y Valoz refuerzan estos hallazgos al demostrar la relevancia de implementar estrategias eficaces de gestión de recursos humanos para elevar tanto la calidad como la productividad del personal de enfermería. Pues desde la perspectiva de Fanaei et al., implica identificar indicadores clave de desempeño y aplicar estrategias apropiadas para fomentar la satisfacción, motivación y eficacia del personal, adaptándose a las necesidades particulares del entorno organizacional (29).

En lo que se refiere a la **hipótesis específica 1**, se demostró la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral, bajo este contexto, luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un margen de error al 5%, lo cual resultó un Rho de 0,523 y valor de $p= 0.001$, de este modo se afirma una correlación moderada entre las variables de estudio.

Dicho resultado lo confirma Campos y Torres en 2021, ya que entre sus conclusiones indicaron una correlación positiva sólida ($Rho=0.667$) y estadísticamente significativa ($p=0.000$) entre la gestión del talento humano en términos de selección (14). Además, el estudio de Cunero en 2023, también destacó una relación directa entre el reclutamiento y selección de persona con la variable productividad laboral (15)

Referente a la **hipótesis específica 2**, la dimensión capacitación del personal y desempeño laboral, tras aplicar los instrumentos de recolección de datos, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5%, lo cual resultó un Rho de 0,675 y valor de $p= 0.001$, de este modo se afirma una correlación moderada entre las variables de estudio.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Campos y Torres en 2021, pues entre sus resultados mencionaron una correlación positiva fuerte ($Rho=0.694$) y estadísticamente significativa ($p=0.000$) entre la capacitación de personal y el desempeño laboral (14). Contrariamente, en el estudio de Bustamante en 2022 no se encontró evidencia de relación entre la dimensión de capacitación y la calidad del trabajo en la organización ($p= -0.232$, $r= -0.157$) (16).

Estos hallazgos subrayan la importancia de que una capacitación adecuada puede tener una relación significativa en la productividad laboral, aunque es esencial tener en cuenta las especificidades contextuales para implementarla de manera efectiva dentro de cada entorno organizacional. Pues de acuerdo con Mejía et al., la capacitación permite a los profesionales mantenerse al día con las mejores prácticas y avances en su campo, lo cual no solo impulsa el éxito organizacional, sino que también promueve el desarrollo personal y profesional de los empleados (42)

Referente a la **hipótesis específica 3**, la dimensión evaluación del personal y desempeño laboral, tras aplicar los instrumentos de recolección de datos, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5%, lo cual resultó un Rho de 0,728 y valor de $p= 0.001$, de este modo se afirma una correlación alta entre las variables de estudio.

De acuerdo al resultado estadístico se corrobora en el estudio de Cuneo en 2023, pues se mostró una relación moderadamente directa (0.473 , $p=0.001$) y significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral, indicando que la evaluación del desempeño está asociada con la productividad en el trabajo (15). Esta evidencia fortalece la confianza de los resultados obtenidos en este estudio y resalta la importancia de adoptar evaluaciones del desempeño que sean efectivas para incrementar la productividad en la

organización.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Para contar con la autorización para la aplicación del instrumento se presentó una solicitud a la entidad encargada de emitir el permiso para la ejecución del estudio de investigación, comité Etica Universidad Nacional Callao, área de investigación;

A cada participante se envió el propósito del estudio, se les consultó a través de un Consentimiento Informado para su participación de forma autónoma y voluntaria como se describe en el Anexo 4.

VII. CONCLUSIONES

1. Gestión del recurso humano tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería, debido a la existencia de una correlación buena de Rho de Spearman (0,741), con una significancia de $p= 0.001$ teniendo en cuenta que el desempeño laboral es de nivel bueno , y la variable gestión de recurso humano de nivel bueno, con lo que se demuestra la correlación positiva, es decir si la gestión del recurso humano se incrementa ,mejora el desempeño laboral en los trabajadores del hospital San José del callao.
2. En la investigación se determinó la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral con una correlación moderada de Rho de Spearman (0.594), lo que indica que una óptima selección del personal influye en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que el nivel de selección del personal es de nivel bueno en los trabajadores del hospital San José del callao. ($p=0.01$).
3. Se establece la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral con una correlación buena de (0.675), teniendo en cuenta que el nivel de capacitación del personal es de nivel medio en los trabajadores del hospital San José del callao ($p=0.02$). Quiere decir un personal altamente capacitado tendrá un desempeño laboral bueno.
4. Se establece la relación entre la Evaluación del personal y el desempeño laboral con una correlación buena de (0.728), teniendo en cuenta que el nivel de capacitación del personal es de nivel bueno en los trabajadores del hospital San José del callao ($p=<.001$). Quiere decir un personal bien evaluado tendrá un desempeño laboral bueno.

VIII. RECOMENDACIONES

Del estudio podemos recomendar:

- 1) Que el equipo Gestión del recurso Humano de la institución, sean más creativos para mantener en equilibrio las necesidades de los trabajadores y mejorar sus beneficios. Con ello se aseguraría los contratos y retención de personal.

- 2) Que se deben protocolizar los métodos de selección y distribución de personal y así mejorar la calidad del servicio de la institución.

- 3) Que se elabore formularios para evaluación del desempeño laboral basado en las competencias y así conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la institución eso permitirá un avance en los logros de las metas u objetivos.

- 4) En coordinación con el área de capacitación y docencia se instaure programas de capacitación permanente para darle un valor agregado a la experiencia se logre un aumento en la eficiencia de los trabajadores.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Equipo de redacción comunicación y marketing de Grupo Castilla. Gestión de recurso humano. Grupo Castilla. 2022 5 agosto.
2. Aduna A, García E, Chávez E. Modelos de gestión de recursos humanos. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río. 2017;(8). Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>
3. Cortés P. Impacto de un modelo de gestión empresarial basado en el desempeño operativo del recurso humano. Tesis de Maestría. Universidad Industrial de Santander; 2022.

Available from: <https://noesis.uis.edu.co/server/api/core/bitstreams/ce3c8c8f-eccd-4b8d-8938-3e2a26e1149a/content>
4. Alles M. Desarrollo del talento humano. Ediciones Granica ed.; 2017. Available from: https://books.google.com.pe/books/about/Desarrollo_del_talento_humano.html?id=smqBDwAAQBAJ&redir_esc=y
5. Reis L, Walérica M, Coelho S, Lima S. Gestión de recursos de las unidades de cuidados intensivos en tiempos de pandemia por COVID-19. Enfermería: Cuidados Humanizados. 2023; 12(2).

Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.22235/ech.v12i2.3341>
6. Silvia A, González-Argote J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. 2022;(38). Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/html/>
7. Viveros C. Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal directivo y administrativo de la unión mexicana del Norte. Tesis de Maestría. Universidad de Morelos; 2021. Available from: <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/2829/Tesis%20Maestr%C3%ada%20en%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20Carolina%20Viveros%20Reyes%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. Mendoza M, Villafuerte J. Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Desarrollo e Innovación*. 2021; 11(3): p. 451-466. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
9. Saavedra E. Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la Ciudad de Oruro. Tesis de Licenciatura. Universidad Mayor de San Andrés; 2021. Available from: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Melendez G. Gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124919>
11. Espil S. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Rímac. Tesis de Maestría. Universidad Norbert Wiener; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10282>
12. Cornejo A. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98454>
13. Veloz B. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80204>
14. Campos L, Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Tesis de Maestro. Universidad Nacional del Callao; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5610>
15. Cuneo J. Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115336>
16. Bustamante G. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105269>

17. Blacido T. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital Nacional en el Callao, 2021. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70272>

18. Flores L, Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao; 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5338>

19. Sánchez M. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud, Callao 2020. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo; 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54322>

20. Pérez J. Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas: Editorial Universidad de Almería; 2021. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos_teor%C3%ADa_y_p/0wIVeAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

21. Pérez L, Ayala J. La gestión moderna en recursos humanos: Eudeba; 2021. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/La_gesti%C3%B3n_moderna_en_recursos_humanos/9x9REAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

22. García A, Santana C, Guzmán A. Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. Revista de Investigaciones. 2020; 5(2): p. 107-118. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>

23. Bernardo H, Ramírez R, Parra M. Modelo de gestión estratégica del talento humano Barranquilla: Editorial Universitaria de la Costa S.A.S.; 2021. Available from: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%c3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24. Hervés C, Dolores M, Domínguez M, Martín A. Sembrando el futuro: la revolución en la formación y desarrollo de competencias: Editorial Dykinson, S.L.; 2023. Available from:
https://www.google.com.pe/books/edition/Sembrando_el_futuro_la_revoluci%C3%B3n_en_la/oNXwEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
25. Vesga R. La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas*. 2020; 16(1). Available from:
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15332/22563067.5551>
26. Gile P, Van K, Buljac M. Human resource management in Ethiopian public hospitals. *BMC Health Services Research*. 2022; 22(11). Available from:
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1186/s12913-022-08046-7>
27. Ángulo O. Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del covid 19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(3). Available from:
https://doi.org/https://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2481
28. Quiñones A. Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(1): p. 332-340. Available from: https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501
29. Fanaei S, Zareiyan A, Shahraki S, Mirzaei A. Determining the key performance indicators of human resource management of military hospital managers; a TOPSIS study. *BMC Primary Care*. 2023; 24(1). Available from:
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1186/s12875-023-02007-7>
30. Nasrullah R. Human Resource Management Analysis (Hospital Nurse Performance Case Study). *Jurnal EduHealth*. 2023; 14(3): p. 1265-1269. Available from:
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.54209/jurnaleduhealth.v14i3.2575>
31. Velásquez E. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(1): p. 155-180. Available from: https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

32. Ebrahim N, Behrooz R. Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: a cross-sectional study. *Investigación de servicios de salud de BMC*. 2022; 22(1). Available from: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1186/s12913-022-07767-z>

33. Sánchez D, Haro F, Coello M. La planificación estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. 2021; 6(4): p. 155-175. Available from:

<https://sangabrielriobamba.edu.ec/articulos/ART04.pdf>

34. Bolaños A. Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*. 2020; 4(1): p. 134-146. Available from: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31948/biumar4-1-art11>

35. Benítez R. Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*. 2021;: p. 167-177. Available from: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4376>

36. Deshmukh S, Joshi A, Shinde S, Sharma M, Shreevamshi. Role of HR in Talent Acquisition and Recruitment: Best Practices for Hiring Top Talent. 1284. 2023; 13(5). Available from: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.52783/eel.v13i5.909>

37. Ricard M. Reclutamiento, selección y retención de profesionales en servicios de salud de gestión directa. Informe SESPAS 2024 Recruitment, selection and retention staffing policies in health services directly managed. SESPAS Report 2024. *Gaceta Sanitaria*. 2024; 38: p. 1. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102381>

38. Pérez R, Miguel M, Sánchez A. Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*. 2021; XXVII(4). Available from:

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37005/40138>.

39. Wang X, Wang R, Qin X, Huang Y, Chiu H, Wang B. Exploring human resource management in the top five global hospitals: a comparative study. *Frontiers in Public Health*. 2023; 11. Available from: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2023.1307823>.
40. Piedra V, Granillo R, Vásquez M, Rodríguez R. Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*. 2023; 10(19): p. 61-69. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/escs.v10i19.9820>.
41. Obando M. Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*. 2020; 11(2): p. 166-173. Available from: https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254.
42. Mejía C, Garay E, Delgado S, Pacheco N, Chacán J, Torrealba M, et al. Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*. 2020; 21(5): p. 292-298. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
43. Bartoncello H. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022; 2(21). Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/21/56>
44. Cardo A, Valls P, Gil E, Hernán M. Propuestas para la orientación comunitaria de la atención primaria: identificar agentes clave para la formación. *Gaceta Sanitaria*. 2022; 37. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.102269>
45. Durán S, Martínez H. Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*. 2020; 3(6). Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>

46. Pitre R, Brito J, Hernández H. Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. *Cultura, Educación y Sociedad*. 2020; 11(2). Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823623>
47. Gómez K, Gómez D. La supervisión de enfermería: conocimientos y habilidades en la formación de equipos de trabajo. *New Trends in Qualitative Research*. 2020; 3: p. 992-999. Available from:
<https://www.publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/221/221>
48. Debora R, Narciso Y. Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*. 2022; 15(6): p. 128-141. Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
49. Torres D, Castro A, Yoshira S. La evaluación de desempeño y sus sus prácticas en el sector salud de Villavicencio. *Revista Perspectiva*. 2021; 8(2): p. 83-95. Available from:
<https://www.redalyc.org/journal/6722/672271876007/672271876007.pdf>
50. Sumba R, Moreno P, Villafuerte N. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*. 2022; 8(1): p. 234-261. Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
51. Castillo J. *Gestión humana integral - 1era edición*: ECOE Ediciones; 2020. Available from:
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_humana_integral_1ra_edici%C3%B3n/pYjgEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
52. Sánchez C. Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Psicología*. 2021;(25): p. 71-81. Available from:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007

53. Cerda M, Fernández A, Barja J, Silva J, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*. 2023; 52(1). Available from:
<http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v52n1/1561-3046-mil-52-01-e2212.pdf>
54. Soler M, Moreno Y, García J. Salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2020; 21(2): p. 14-29. Available from:
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/140/196>
55. González M, Manzo M, Manzo A, Rodríguez B. Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México. *La salud mental positiva ocupacional hoy*. 2021;(32). Available from:
https://www.researchgate.net/profile/Qartuppi-S-De-Ri-De-Cv/publication/357063981_La_salud_mental_positiva_ocupacional_hoy_Investigaciones_en_diversos_ambitos_laborales/links/61bce21063bbd932429efe20/La-salud-mental-positiva-ocupacional-hoy-Investigaciones-en-diversos-ambitos-laborales.pdf#page=32
56. Cabrera M, Castro J, González L, Jiménez S, Barranca A. Satisfacción laboral en prestadores de servicio social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. *Revista mexicana de medicina forense y ciencias de la salud*. 2022; 7(1). Available from:
<https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941>
57. Rodríguez F, Secín R, Ramírez J. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta médica Grupo Ángeles*. 2022; 19(4). Available from:
<https://doi.org/https://doi.org/10.35366/102530>
58. Guzmán M, Santana M, Torres J. Acciones para fortalecer la calidad de la práctica de enfermería en el Hospital “Frank País”. *Infodir*. 2021; 35. Available from:
<http://scielo.sld.cu/pdf/infid/n35/1996-3521-infid-35-e1056.pdf>
59. Núñez O, Ramírez M. Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos en Perú-2019. *TZHOECOEN*. 2021; 13(1): p. 57-69. Available from:
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1872/2429>

X. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONCISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA. "GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE, 2024						
PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p>	<p>VARIABLE 1 GESTION DE RECURSO HUMANO</p>	<p>-Selección del personal -Capacitación del personal -Evaluación del personal</p>	<p>Método: Analítico</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Correlacional y prospectivo.</p>	<p>Población: conformada por enfermeros que fueron 35 de los cuales 5 fueron del servicio de la Unidad de Cuidados intensivos y 30 del servicio de Emergencia</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024 ?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024 .</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p> <p>Existe relación entre la capacitación del personal y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024 .</p> <p>Existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados críticos del Hospital San José 2024.</p>	<p>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>-Calidad de trabajo -Trabajo en equipo</p>	
--	---	---	---	---	--

a. GESTION DE RECURSO HUMANO

Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, nien desacuerdo	De acuerdo	Totalmentede acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					

17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.					
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades					

20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
23	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

Autor: Farfán, B. (2020). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45881/Farf%C3%A1n_VBRV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

b. DESEMPEÑO LABORAL

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una

“X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de valoración				
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION 1: CALIDAD DE TRABAJO		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
2	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajo?					
3	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
4	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
5	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
6	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
7	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
8	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
9	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
10	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
11	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
12	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Autor: Núñez, M. (2023). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2022. [Tesis de maestría. Universidad Norbert Wiener].

ANEXO 3 .CUADRO VALIDACION INSTRUMENTO

GESTION DE RECURSO HUMANO

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	SUMA	PROBABILIDAD
items 1	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 2	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 3	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 4	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 5	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 6	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 7	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 8	0	0	0	0	0	0	1
items 9	0	0	0	0	0	0	1
items 10	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 11	1	1	1	1	1	5	0.03125
						SUMA	2.28125
						$\Sigma p[1]VALOR/ 11$	0.207386364

< 0.05 hay concordancia

0.207386364 es < 0.05

Por lo tanto, se concluye que el instrumento es válido

DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	SUMA	PROBABILIDAD
items 1	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 2	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 3	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 4	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 5	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 6	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 7	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 8	0	0	0	0	0	0	1
items 9	0	0	0	0	0	0	1
items 10	1	1	1	1	1	5	0.03125
items 11	1	1	1	1	1	5	0.03125
						SUMA	2.28125
						$\Sigma p[1]VALOR/ 11$	0.207386364

< 0.05 hay concordancia

0.207386364 es < 0.05

Por lo tanto, se concluye que el instrumento es válido

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 **Nombres y Apellidos:** Dra. Rosario Miraval Contreras

1.2 **Lugar de Centro laboral:** Universidad Nacional del Callao

1.3 **Cargo que desempeña:** Docente Investigadora

1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario” Gestión de Recursos Humano “

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:
Mejorar la ortografía.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 21 / 08 / 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ruben', written over a horizontal line.

Firma

N° D.N.I: 10321493

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

III. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos:** Dra. Rosario Miraval Contreras
- 1.2 **Lugar de Centro laboral:** Universidad Nacional del Callao
- 1.3 **Cargo que desempeña:** Docente Investigadora
- 1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario” Desempeño Laboral “

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

IV. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Mejorar la ortografía del instrumento.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 21 / 08 / 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ruben', is written over a horizontal line.

Firma

N° D.N.I: 10321493

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

V. INFORMACION GENERAL

1.1 **Nombres y Apellidos:** Dra. Felicitia Martha Padilla Montes

1.2 **Lugar de Centro laboral:** Hospital San José

1.3 **Cargo que desempeña:** Jefa del departamento de Enfermería

1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario " Gestión de Recursos Humanos "

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

VI. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 22 / 08 / 2024

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCIÓN Diresa-HOSPITAL SAN JOSÉ
DRA. FELICITA MARTHA PADILLA MONTES
Jefa del Departamento de Enfermería
C.E. 28923 RNE: 28258 RNM: 151 RND: 147
DNI 09426341

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

VII. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos:** Dra. Felicita Martha Padilla Montes
- 1.2 **Lugar de Centro laboral:** Hospital San José
- 1.3 **Cargo que desempeña:** Jefa del departamento de Enfermería
- 1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario "Desempeño Laboral"

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

VIII. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 22 / 08 / 2024

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE HOSPITAL SAN JOSE
DRA. FELICITA MARTHA PADILLA MONTES
Jefa del Departamento de Enfermería
C.E. 28923 RNE: 28258 RNM: 151 RND: 147
DNI 09426341

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

IX. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos:** Mg. Rosa Elvira Calderon Yachachi
- 1.2 **Lugar de Centro laboral:** Hospital Ramiro Priale Priale - Essalud
- 1.3 **Cargo que desempeña:** Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos
- 1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario " Gestión de Recursos Humanos "

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

X. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Considero valido el instrumento.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 17 / 08 / 2024


Lic. Rosa Carolina Yachachi
E.F. 011
HOSPITAL FIRMA Y SELLO
MREsSalud
GRUPO EMPRESARIAL MREsSalud

N° D.N.I: 20049182

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

XI. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos: Mg. Rosa Elvira Calderon Yachachi

1.2 Lugar de Centro laboral: Hospital Ramiro Priale Priale - Essalud

1.3 Cargo que desempeña: Enfermera en la Unidad de Cuidados Intensivos

1.4 Instrumento a validar: Cuestionario” Desempeño Laboral “

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

XII. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Considero pertinente el instrumento.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 17 / 08 / 2024


Lic. Rosalinda Yachachi
E 24-011
HOSPITAL GENERAL DE LA PROVINCIA DE
Firma y sello
MREsSalud
REGISTRADO EN EL MRE-TCR

N° D.N.I.: 20049182

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

XIII. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos:** Mg. Zenaida Rosa Gómez Gaspar
- 1.2 **Lugar de Centro laboral:** Hospital Ramiro Priale Priale - Essalud
- 1.3 **Cargo que desempeña:** Enfermera en el Servicio de Oncología
- 1.4 **Instrumento a validar:** Cuestionario” Gestión de Recursos Humanos “

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

XIV. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

El instrumento se encuentra valido para su ejecución.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 17 / 08 / 2024


Lic. Zenaida Gómez Gaspar
Esp. ONG/SGIA
CEP
Firma y sello

D.N.I: 23262522

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

XV. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos: Mg. Zenaida Rosa Gómez Gaspar

1.2 Lugar de Centro laboral: Hospital Ramiro Priale Priale - Essalud

1.3 Cargo que desempeña: Enfermera del servicio de oncología

1.4 Instrumento a validar: Cuestionario " Desempeño Laboral "

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

XVI. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

El instrumento es válido para su aplicación.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 21 / 08 / 2024


Lic. Zenaida R. Gomez Gaspar
Esp. ORTOFONIA
CEP
Firma y sello

N° D.N.I: 23262522

ANEXO 4 CONCENTIMIENTO INFORMADO

“GESTION DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE, CALLAO - 2024”



Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos .

Por lo mencionado usted acepta libremente colaborar en la investigación. *

- SI
- No

ANEXO 5 . BASE DE DATOS

a. GESTIÓN DE RECURSO HUMANO

	SELECCIÓN DE PERSONAL									CAPACITACION DE PERSONAL						EVALUACION DE PERSONAL								
Ítems Enc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4
2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3
3	1	1	2	2	1	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5
4	3	3	4	5	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	1	2	5	3	1	1	1	4	1	5	2	1	1	2	1	1	2	4	2	2	3	4	1
8	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
9	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	1	1	5	4	1	5	5	1	4	1	1	4	4
10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
14	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	2	2	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
19	2	2	2	5	1	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	2	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
21	5	5	4	5	4	4	4	5	4	1	3	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
23	1	2	2	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
30	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	2	2	2	4	3	3	4	4
31	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
33	3	3	3	3	2	4	4	5	4	1	3	5	1	5	3	2	3	3	1	4	4	1	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	2	1	4	2	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4

ANEXO 6 Criterios de decisión para confiabilidad de un instrumento

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz -Bolivar 2002

ANEXO 7 Informe de evaluación del proyecto tesis



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSE



UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Comité Institucional de Ética en Investigación

INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 033-2024

Carmen de La Legua-Reynoso, 13 de diciembre de 2024

MIEMBROS DEL COMITÉ

Presidente
MAG. MICHAEL
AYUDANT RAMOS
Médico

MC. RENÉ EDWIN
CABRERA ROBLES
Médico

MC. ANDREA MUJICA
ALVAREZ
Médica

OBST. MARISOL MATOS
MANDUJANO
Obstetra

LIC. EDILICIA MARIA
CURI GAVILÁN
Enfermera

OBST. NILDA SOLEDAD
PINTADO PASAPERA
Obstetra

LIC. MARGOT OSORIO
CHIPANA
Psicóloga

MC. LISBETH ROJAS
COSSIO
Médica

LIC. ELEONORA PACHAS
GUTIERREZ
Enfermera

Código del protocolo (Número-año): 033-2024
Versión/fecha del protocolo: 003 – 12/12/2024
Hoja de Información al paciente (versión/fecha): v2, 12/12/2024

Título
"GESTION DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS CRITICOS DEL HOSPITAL SAN JOSE, CALLAO - 2024"

Investigadoras:
Romero Díaz, Mirian Jeny
Tenicela Calderón, Gloria Mercedes

Institución vinculada a las Investigadoras:
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Nacional del Callao

El Comité de Ética en Investigación del Hospital San José, en su reunión de fecha 13/12/2024, tras la evaluación de la propuesta de las investigadoras relativa al tema mencionado, y teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1. Respeto de los principios de ética en Investigación,
2. Interés científico y relevancia del estudio,
3. Grado de eventual perturbación a los pacientes y al funcionamiento del centro asistencial,
4. Beneficios para el paciente, la Institución y el país,
5. Consideraciones metodológicas del estudio.

El CIEI del Hospital emite un dictamen de **APROBACIÓN SIN MODIFICACIONES** del proyecto, en razón de lo cual el Comité de Ética en Investigación derivará el presente expediente a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación recomendando su autorización por el Titular de la Institución. Asimismo, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación debe supervisar el cumplimiento de los plazos de desarrollo de la investigación.



Firmado digitalmente por AYUDANT
RAMOS Michael Alexander FAU
20380480351 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.12.2024 08:38:42 -05:00

Mag. Michael Ayudant Ramos
Presidente
Comité de Ética en Investigación
Hospital San José