

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA,  
AYACUCHO 2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

**AUTORES:**

**ADOLFO AYALA ONCEBAY  
KETHY INGRID HUAVIL QUINTEROS**

**ASESOR: Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**Callao, 2024  
PERÚ**



## INFORMACIÓN BÁSICA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**TÍTULO:**

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”

**AUTOR / CÓDIGO ORCID / DNI**

- AYALA ONCEBAY, ADOLFO  
([orcid.org/0000-0001-9312-1247](https://orcid.org/0000-0001-9312-1247))  
DNI: 28299652
- HUAVIL QUINTEROS KETHY INGRID  
([orcid.org/0009-0002-3394-9637](https://orcid.org/0009-0002-3394-9637))  
DNI: 15722538

**ASESOR / CÓDIGO ORCID / DNI**

- Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE  
([orcid.org/0000-0002-0161-0172](https://orcid.org/0000-0002-0161-0172))  
DNI: 40232542

**LUGAR DE EJECUCIÓN:**

SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO

**UNIDADES DE ANÁLISIS:** Personal que labora en la sede administrativa de la Red de Salud Coracora.

**TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

**Tipo:** Básico **Enfoque:** Cuantitativo **Diseño:** No Experimental de corte transversal correlacional

**TEMA OCDE:** 3.03.01 – Ciencias del cuidado de la salud y servicios  
(administración de hospitales, financiamiento)

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- |                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| 1. Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA | Presidenta |
| 2. Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ        | Secretaria |
| 3. Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA   | Vocal      |
| 4. Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO   | Suplente   |

**ASESOR:** Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE

**N° de libro:** 07

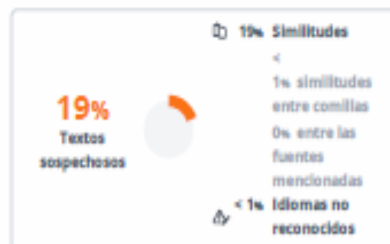
**N° de folio:** 22

**N° de acta:** 129-2024

**FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS:** 13 de Setiembre del 2024

**RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN:** RESOLUCIÓN DE DECANATO N°258-2024-D/FCS del 04 de Setiembre del 2024

# “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”



Nombre del documento: AYALA\_HUAVIL.docx  
ID del documento: 9e40a3537a4d3f73853fbed9c60e76d08ec758c  
Tamaño del documento original: 8,04 MB  
Autores: Adolfo Ayala Oncebay, Adolfo Ayala Oncebay, Kathy Ingrid Huavil Quinteros

Depositante: Adolfo Ayala Oncebay  
Fecha de depósito: 12/7/2024  
Tipo de carga: ur\_submission  
fecha de fin de análisis: 14/7/2024

Número de palabras: 19.474  
Número de caracteres: 126.550

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #f6031a El documento proviene de otro grupo 118 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1284 palabras)
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/115389/1/Calderon_AI-SD.pdf">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/115389/1/Calderon_AI-SD.pdf</a> 49 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (549 palabras)
3	<b>polodelconocimiento.com</b>   Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación c... <a href="https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/lea/article/view/2890">https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/lea/article/view/2890</a> 25 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (522 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> es:01a5 El documento proviene de otro grupo 40 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (492 palabras)
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/107050/1/Rivadeneira_ZEE-SD.pdf">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/107050/1/Rivadeneira_ZEE-SD.pdf</a> 42 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (445 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>busquedas.elperuano.pe</b>   El Peruano - Formalizan la aprobación de la "Directiva q... <a href="https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-que-regu...">https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-que-regu...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
2	<b>TESIS_VALLES_QUISEPACHECO.pdf</b>   TESIS_VALLES_QUISEPACHECO #f6448 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
3	<b>www.edutec.es</b> <a href="https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-ia/article/download/195/229">https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-ia/article/download/195/229</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	<b>1library.co</b>   LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN L... <a href="https://1library.co/document/bia03mo-gestion-talento-desempeno-laboral-gestion-educativa-prov...">https://1library.co/document/bia03mo-gestion-talento-desempeno-laboral-gestion-educativa-prov...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	<b>1library.co</b>   Contratación de hipótesis - Desempeño laboral <a href="https://1library.co/articulo/contratacion-de-hipotesis-desempeno-laboral-yr2j187">https://1library.co/articulo/contratacion-de-hipotesis-desempeno-laboral-yr2j187</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

### ACTA N° 129-2024

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 18:00 horas del día viernes, 13 de Setiembre de 2024 mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del CXXVI Ciclo Taller de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por los siguientes docentes:

**Presidente (a):** Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA  
**Secretario (a):** Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
**Vocal:** Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD  
CORACORA, AYACUCHO 2024

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

AYALA ONCEBAY ADOLFO  
HUAVIL QUINTEROS KETHY INGRID

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ADMINISTRACIÓN EN SALUD

Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cuantitativa **16 DIECISÉIS** y calificación cualitativa **MUY BUENO** conforme al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución N° 150-2023-CU del 15 de Junio de 2023, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 18:30 horas del mismo día.

Bellavista, 13 de Setiembre de 2024

Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA  
Presidente(a)

Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
Secretario(a)

Dra. INES LUISA ANZUALDO PADILLA  
Vocal

## INFORME DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

---

### INFORME N° CXX-2024-002

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DE : PRESIDENTE(A) DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN  
CXXVICILO TALLER DE TESIS DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ASUNTO : INFORME DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

FECHA : viernes, 13 de Setiembre de 2024

---

Visto el Acta de Sustentación N° 129-2024

Con la que se evaluó la sustentación de la Tesis Titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE  
SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024

presentado por el(la) los(las) tesista(s):


AYALA ONCEBAY ADOLFO  
HUAVID QUINTEROS KETHY INGRID

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ADMINISTRACIÓN EN SALUD

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a la mencionada Tesis por lo que se emite el presente informe como resultado de CONFORMIDAD FAVORABLE

Sin otro particular, reitero mi consideración y estima personal.

  
Dra. MERCEDES LULILEX FERRER MEJIA  
Presidente(a)

**Dedicatoria:**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi hermano Hugo. Su afecto y apoyo constante han sido pilares fundamentales en mi camino.

*Adolfo Ayala Oncebay*

A Jehová Dios, fuente infinita de sabiduría y amor, le entrego con gratitud este trabajo.

Con amor y orgullo a mis hijos, Kethy y José. Sus logros y éxitos me inspiran a ser la mejor versión de mí misma.

*Kethy Ingrid Huavil Quinteros*



### **Agradecimiento:**

Agradecemos a todos los docentes y al personal administrativo de las Universidades Nacionales del Callao por su dedicación y compromiso con la formación integral de los estudiantes. El apoyo constante y la pasión por la enseñanza han sido fundamentales en nuestro crecimiento académico y personal.

Además, agradecemos al directivo, así como a los trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud Coracora, por el apoyo incondicional y por brindarnos las facilidades necesarias para llevar a cabo esta investigación.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO</b> .....	4
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema general .....	15
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos .....	16
1.4. Justificación .....	17
1.4.1. Justificación teórica .....	18
1.4.2. Justificación práctica .....	18
1.4.3. Justificación social .....	18
1.5. Delimitantes de la investigación .....	19
1.5.1. Delimitación teórica .....	19
1.5.2. Delimitación temporal .....	19
1.5.3. Delimitación espacial .....	19
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	20
2.1. Antecedentes .....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	23
2.2. Bases teóricas .....	27
2.2.1. Modelo de Ulrich de recursos humanos.....	27
2.2.2. Teoría del establecimiento de objetivos de Latham y Locke .....	28
2.3. Marco conceptual .....	30
2.3.1. Gestión de recursos humanos .....	30

2.3.2. Desempeño laboral .....	36
2.4. Definición de términos básicos .....	40
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>42</b>
3.1. Hipótesis .....	42
3.1.1. Operacionalización de variables .....	43
<b>IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO .....</b>	<b>44</b>
4.1. Diseño metodológico .....	44
4.2. Método de investigación .....	45
4.3. Población y muestra .....	45
4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo .....	47
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información .....	47
4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	51
4.7. Aspectos éticos de la investigación .....	52
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>
5.1. Resultados descriptivos .....	54
5.2. Resultados inferenciales .....	77
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos .....	81
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>87</b>
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	87
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	93
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes ....	103
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>105</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>107</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>109</b>
<b>X. ANEXOS .....</b>	<b>117</b>
- <b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia .....	118
- <b>Anexo 02:</b> Matriz de operacionalización del instrumento .....	120
- <b>Anexo 03:</b> Instrumento de recolección de datos .....	122
- <b>Anexo 04:</b> Consentimiento informado .....	125
- <b>Anexo 05:</b> Base de datos .....	126
- <b>Anexo 06:</b> Niveles de las variables y dimensiones. ....	130
- <b>Anexo 07:</b> Confiabilidad de los instrumentos. ....	131

- <b>Anexo 08:</b> Interpretación de los resultados de la prueba de confiabilidad .....	133
- <b>Anexo 09:</b> Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos .....	134
- <b>Anexo 10:</b> Carta de presentación para validación de cuestionario- Juicio de expertos .....	138
- <b>Anexo 11:</b> Cálculo de V de Aiken .....	147
- <b>Anexo 12:</b> Resultado del juicio de expertos .....	148
- <b>Anexo 13:</b> Solicitud para el desarrollo del trabajo de investigación en la Red de Salud Coracora .....	149
- <b>Anexo 14:</b> Oficio de autorización para el desarrollo del trabajo de investigación en la Red de Salud Coracora .....	150
- <b>Anexo 15:</b> Prueba de normalidad y diagrama de dispersión de la dimensión gestión del empleo y el desempeño laboral .....	151
- <b>Anexo 16:</b> Prueba de normalidad y diagrama de dispersión de la dimensión gestión del rendimiento y el desempeño laboral .....	153
- <b>Anexo 17:</b> Prueba de normalidad y diagrama de dispersión de la gestión de la compensación y el desempeño laboral .....	155
- <b>Anexo 18:</b> Prueba de normalidad y diagrama de dispersión de la dimensión gestión del desarrollo y el desempeño laboral .....	157
- <b>Anexo 19:</b> Prueba de normalidad y diagrama de dispersión de la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral ..	159
- <b>Anexo 20:</b> Valoración de los instrumentos por ítems .....	161

## ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

5.1.1 Niveles de gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	54
5.1.2 Niveles de la dimensión gestión del empleo de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	55
5.1.3 Niveles de la dimensión gestión del rendimiento de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	56
5.1.4 Niveles de la dimensión gestión de la compensación de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	57
5.1.5 Niveles de la dimensión gestión del desarrollo de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	58
5.1.6 Niveles de la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	59
5.1.7 Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	60
5.1.8 Niveles de la competencia personal de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	61
5.1.9 Niveles de la competencia tecnológica de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	62
5.1.10 Niveles de la competencia metodológica de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	63
5.1.11 Niveles de la competencia social de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	64
5.1.12 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	65
5.1.13 Gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	67
5.1.14 Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	69
5.1.15 Gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	71

<b>5.1.16</b> Gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	73
<b>5.1.17</b> Gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	75
<b>5.2.1</b> Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	77
<b>5.2.2</b> Gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	78
<b>5.2.3</b> Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	78
<b>5.2.4</b> Gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	79
<b>5.2.5</b> Gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	79
<b>5.2.6</b> Gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	80
<b>5.3.1</b> Prueba de normalidad de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	81
<b>5.3.2</b> Validación del cuestionario por juicio de expertos de la escala para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos .....	82
<b>5.3.2.1</b> Validación del cuestionario por juicio de expertos de la escala para medir las dimensiones del desempeño laboral .....	83
<b>5.3.3</b> Cuantificación del nivel de significancia de la consistencia interna del instrumento de gestión de recursos humanos .....	84
<b>5.3.3.1</b> Cuantificación del nivel de significancia de la consistencia interna del instrumento del desempeño laboral .....	84
<b>5.3.4</b> Datos de gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	85
<b>6.1.1</b> Relación de gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	87
<b>6.1.2</b> Relación de gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	88
<b>6.1.3</b> Relación de gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los	

trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	89
<b>6.1.4</b> Relación de gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	90
<b>6.1.5</b> Relación de gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	91
<b>6.1.6</b> Relación de gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024 .....	92

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

<b>5.1.1</b> Gestión de los recursos humanos .....	54
<b>5.1.2</b> Gestión del empleo .....	55
<b>5.1.3</b> Gestión del rendimiento .....	56
<b>5.1.4</b> Gestión de la compensación .....	57
<b>5.1.5</b> Gestión del desarrollo .....	58
<b>5.1.6</b> Gestión de relaciones humanas y sociales .....	59
<b>5.1.7</b> Desempeño laboral .....	60
<b>5.1.8</b> Competencia personal .....	61
<b>5.1.9</b> Competencia tecnológica .....	62
<b>5.1.10</b> Competencia metodológica .....	63
<b>5.1.11</b> Competencia social .....	64
<b>5.1.12</b> Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral .....	65
<b>5.1.13</b> Gestión del empleo y el desempeño laboral .....	67
<b>5.1.14</b> Gestión del rendimiento y el desempeño laboral .....	69
<b>5.1.15</b> Gestión de la compensación y el desempeño laboral .....	71
<b>5.1.16</b> Gestión del desarrollo y el desempeño laboral .....	73
<b>5.1.17</b> Gestión de relaciones humanas y el desempeño laboral .....	75
<b>5.2.1</b> Regla de interpretación del coeficiente de relación .....	77
<b>5.3.4</b> Diagrama de dispersión de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral .....	86

## RESUMEN

**El objetivo** de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024; cuya hipótesis afirmó que existe relación entre las variables. **La metodología** fue con enfoque cuantitativo, tipo básico, prospectivo, diseño no experimental, transversal correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, empleando dos cuestionarios tipo escala como instrumentos para evaluar las dimensiones de las variables. La población de estudio consistió en 73 empleados de la sede administrativa de la Red de Salud; a través de un muestreo probabilístico, se seleccionó una muestra de 61 personas con funciones administrativas y/o asistenciales. **En el resultado** descriptivo se observó que el nivel de desempeño laboral es mediano, de los cuales, el 88.9% tienen GRH mediano y el 11.1% tienen GRH bajo. **En conclusión**, se determinó con una significancia de (p-valor 0,000) y un coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0,663$ ) una relación significativa, directa, positiva y alta entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Todos los resultados específicos establecieron una relación significativa, siendo directa, positiva y moderada en la gestión del empleo ( $r=0,527$ ); directa, positiva y baja en la gestión del rendimiento ( $r=0,316$ ); directa, positiva y moderada en la gestión de la compensación ( $r=0,431$ ); directa, positiva y baja en la gestión del desarrollo ( $r=0,355$ ); y finalmente, directa, positiva y alta en la gestión de relaciones humanas y sociales ( $r=0,607$ ) con el desempeño laboral.

**Palabra clave:** gestión, recursos humanos, desempeño laboral.



## ABSTRACT

**The objective** of the research was to determine the relationship between human resources management and the work performance of the workers of the Coracora Health Network, Ayacucho 2024; whose hypothesis stated that there is a relationship between the variables. **The methodology** was quantitative, basic type, prospective, non-experimental, transversal correlational design. The survey was used as a data collection technique, employing two scale-type questionnaires as instruments to evaluate the dimensions of the variables. The study population consisted of 73 employees of the administrative headquarters of the Health Network; through a probabilistic sampling, a sample of 61 people with administrative and/or assistance functions was selected. **In the descriptive result**, it was observed that the level of work performance is medium, of which 88.9% have medium HRM and 11.1% have low HRM. **In conclusion**, with a significance of (p-value 0.000) and a Pearson correlation coefficient ( $r = 0.663$ ), a significant, direct, positive and high relationship between human resource management and work performance was determined. All specific results established a significant relationship, being direct, positive and moderate in employment management ( $r=0.527$ ); direct, positive and low in performance management ( $r=0.316$ ); direct, positive and moderate in compensation management ( $r=0.431$ ); direct, positive and low in development management ( $r=0.355$ ); and finally, direct, positive and high in human and social relations management ( $r=0.607$ ) with job performance.

**Keyword: management, human resources, job performance.**

## INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos es esencial para el éxito de toda organización, encausa un conjunto de actividades administrativas, que tiene como base garantizar la eficiencia y productividad de la empresa mediante una adecuada gestión del talento humano. Este enfoque se centra en los empleados y las relaciones internas y abarca funciones clave como la contratación, la formación y la evaluación del desempeño. El desempeño laboral por otro lado es crucial para medir cómo un empleado contribuye al logro de los objetivos de la organización. Se evalúa en función de la productividad, la calidad del trabajo, la iniciativa, las habilidades interpersonales y el cumplimiento de las normas y políticas. Estos aspectos son fundamentales para comprender el impacto de cada empleado en el desarrollo profesional y el éxito general de la empresa.

En la Red de Salud Coracora, ubicada en Ayacucho, se ha observado un cumplimiento parcial de las políticas de gestión de recursos humanos establecidas por la institución, junto con una falta de claridad en su aplicación, esto ha ocasionado el riesgo de presentar disfunciones internas que afecten negativamente la calidad de la atención proporcionada a la población; frente a esta problemática se plantea la necesidad de realizar el estudio titulado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, 2024” que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Con el propósito de proporcionar información válida, actualizada y confiable que permita una

comprensión más profunda de cómo las prácticas de gestión de recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, así como desarrollar estrategias efectivas para optimizar la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Esto, a su vez, podría conducir a un impacto significativo en la mejora de la gestión de los recursos humanos y calidad de la atención que se brinda al usuario.

El informe final está estructurado en diez apartados, los cuales se describen en I. Planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación, delimitantes de la investigación II. Marco teórico, antecedentes, base teórica, marco conceptual, definición de términos básicos III. Hipótesis y Operacionalización de Variables IV. Metodología del proyecto, diseño metodológico, metodología de investigación, población, muestra, lugar de estudio, periodo de desarrollo, técnicas e instrumentos para la recolección de información, análisis y procesamiento de datos, aspectos éticos V. Resultados descriptivos, inferenciales y otro tipo de resultados estadístico VI. Discusión de resultados, contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados, contrastación de los resultados con otros estudios similares y responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes VII. Conclusiones VIII. Recomendaciones IX. Referencias bibliográficas y X. Anexos.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La gestión de recursos humanos en los servicios de salud abarca la planificación, organización, dirección y control de las actividades relacionadas con el personal que trabaja en la institución de salud. Esta función implica la selección y contratación de personal, la capacitación y desarrollo de habilidades, la evaluación del desempeño, la gestión del clima laboral, así como la administración de salarios y beneficios, entre otras responsabilidades. La óptima gestión de recursos humanos garantiza que la institución cuente con un equipo humano adecuado, motivado y capacitado para ofrecer servicios de salud de alta calidad. Una gestión efectiva en este ámbito contribuye a fomentar un ambiente laboral positivo y motivador, donde los empleados disponen de las herramientas y recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz. Este enfoque puede tener un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los colaboradores.

La Organización Mundial de la Salud, al inicio del 5to Foro Mundial sobre Recursos Humanos de abril 2023 en Ginebra, en un comunicado de prensa señaló que los sistemas de salud se apoyan en la presencia y competencia de los profesionales de la salud, quienes son fundamentales para garantizar la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios salud; sin embargo, enfrentamos una escasez crónica de trabajadores de la salud debido a la insuficiente inversión en su formación y a los bajos salarios. La pandemia de COVID-19 ha agravado esta situación, con aproximadamente el 50% de los trabajadores de la salud y asistenciales experimentando agotamiento debido a

las cargas adicionales impuestas. Ante esta crisis, la OMS subraya la urgente necesidad de aumentar la inversión en la formación y el empleo en el sector; específicamente, recomienda incrementar la tasa de graduación de trabajadores de la salud al 8%-12% de la población activa anual para satisfacer las necesidades de la población y la demanda del sistema de salud. (1)

Según la Organización Panamericana de la Salud en 2022, en su estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los recursos humanos para la salud y las respuestas políticas en cinco países de Sudamérica, destaca que la gestión de recursos humanos enfrenta un desafío crucial debido a la escasez de personal, agravada por la pandemia de COVID-19; es vital aumentar la inversión en formación y desarrollar nuevas competencias para manejar efectivamente esta crisis; se ha enfocado en mejores condiciones laborales, reconociendo la enfermedad como riesgo laboral. Las políticas destinadas a facilitar la contratación, el despliegue de personal adicional y la redistribución de los recursos humanos en salud existentes en los cinco países incluyeron el reclutamiento de personal por medio de mecanismos de contratación nuevos o el ajuste de los ya existentes (entre 5% y 22,3%), y la asignación temporal de los recursos humanos desde los servicios no relacionados con la COVID-19 hacia la atención de pacientes con COVID-19 (entre 3% y 35%); finalmente, el estudio subraya la urgencia de incrementar la inversión y asegurar un financiamiento adecuado para fortalecer los recursos humanos en salud, fundamentales para la resiliencia y sostenibilidad de los sistemas de salud en la región (2).

En el Perú, la política nacional de modernización de la gestión pública al 2030 evidencia la persistencia de numerosas deficiencias en la administración pública, las cuales impactan negativamente en la provisión de bienes, servicios y regulaciones. Estas deficiencias se deben como una de las causas directas que es la limitada capacidad de gestión interna de las instituciones públicas para generar bienes y servicios de calidad y entre otras por una de las causas indirectas que es la inadecuada gestión de los recursos humanos y el deficiente desempeño de los servidores civiles (3). También Espinoza et al. (2022) realizaron un estudio en el que entrevistaron a 366 personas con cargos directivos en 184 instituciones prestadoras de servicios de salud peruanas, tanto del sector público como privado, y de diferentes niveles de atención en 25 regiones, los directivos identificaron como principales problemas de gestión el déficit de recursos humanos con un 43,7 %, el déficit presupuestal con un 38,2 % y el déficit de especialistas con un 34,7 % (4), de igual manera Barja et al (2021) en un estudio, señalan que el principal objetivo para implementar medidas descentralizadoras en Perú es fortalecer la capacidad de gestión de los gobiernos y administraciones públicas; sin embargo, actualmente se observa que la mayoría de las labores en estas entidades se enfocan en tareas administrativas, como el pago de planillas, la renovación de contratos y el control de asistencia, lamentablemente, esto lleva a descuidar en gran medida los planes de capacitación y evaluación del personal, lo cual es crucial para mejorar la eficiencia y el desempeño de los recursos humanos (5).

En lo local, en la Red de Salud Coracora, particularmente en el equipo administrativo, se están enfrentando desafíos significativos en la gestión de

recursos humanos para asegurar una administración eficiente, equitativa y transparente; sin embargo, observaciones directas y actividades de campo revelan que aproximadamente el 20% de los trabajadores considera insuficiente el conocimiento y la aplicación de las políticas de gestión de recursos humanos por parte de los directivos y órganos de línea. Además, se registran con frecuencia y en forma documentada quejas y reclamos de representantes sindicales hacia la dirección ejecutiva, principalmente relacionadas con los procesos y adjudicaciones de plazas laborales. También se constató que en la Oficina de Recursos Humanos de un tiempo a la actualidad no se han implementado absolutamente planes de evaluación del desempeño laboral, a pesar de que la Ley del Servicio Civil-Ley N°30057 (6) y la Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA (7) y su reglamento exigen la evaluación del desempeño laboral, lo cual limita la medición y mejora de la eficiencia institucional.

Las condiciones anteriores contribuyen entre otros, a generar problemas en el proceso de selección de personal, ya que no sigue todas las etapas definidas en su totalidad. Esto podría comprometer la idoneidad de las contrataciones, independientemente del tipo de contrato y afectar negativamente la capacidad de la organización para atraer y retener el talento adecuado. Además, los programas de inducción para nuevos empleados son limitados, lo que afecta su adaptación y rendimiento desde el inicio. La evaluación del desempeño también es un área que necesita atención; no siempre se realizan estas evaluaciones y cuando se hacen a menudo carecen de planes de acción específicos para mejorar el rendimiento del personal impidiendo el desarrollo

profesional y la eficiencia laboral de los empleados. Otro desafío significativo es la falta de claridad en los procesos de determinación de compensaciones, las escalas salariales no están bien definidas, lo que resulta en disparidades entre trabajadores del mismo grupo ocupacional, esta situación no solo afecta la equidad salarial, sino que también genera insatisfacción y desmotivación entre el personal. Además, se ha identificado la necesidad de mejorar los planes de seguimiento y evaluación del impacto de los programas de capacitación en las diferentes jefaturas. Las oportunidades para el desarrollo profesional y la progresión en la carrera son limitadas, como las pasantías que podrían ayudar a identificar y reclutar talento joven. También, es crucial implementar medidas efectivas y regulares para garantizar la salud ocupacional en el trabajo. La persistencia de estos problemas en las políticas de gestión de recursos humanos en la Red de Salud podría tener consecuencias críticas, incluyendo desmotivación del personal, alta rotación, conflictos internos, bajo rendimiento laboral, pérdida de talento, deterioro de la calidad del servicio, incremento de costos operativos, impacto negativo en la cultura organizacional, y problemas legales. Por lo que se sugiere el mejoramiento de la gestión que implica una serie de acciones interconectadas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?



### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?
- b. ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?
- c. ¿Cuál es la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?
- d. ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?
- e. ¿Cuál es la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Establecer la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

- b. Establecer la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- c. Establecer la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- d. Establecer la relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- e. Establecer la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

#### **1.4. Justificación**

La detección de problemas en la gestión de recursos humanos ha generado la necesidad de investigar para identificar las causas subyacentes de estas deficiencias y desarrollar estrategias efectivas que mejoren la eficiencia, transparencia y efectividad en la administración de personal. Esta investigación es crucial para comprender la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. El desempeño laboral en una institución pública no solo impacta directamente en la calidad de atención y seguridad de los usuarios, sino que también aporta una serie de beneficios adicionales para la organización y su personal.

La gestión del talento humano implica la administración efectiva de los recursos humanos y sus habilidades para lograr un alto desempeño laboral y

compromiso con los objetivos de la empresa, lo que a su vez conduce al éxito organizacional (8).

En un estudio, al hacer un diagnóstico de la gestión de recursos humanos, se determinó que más del 50% de los colaboradores califican al área como regular, y solo el 50% califica de bueno el desempeño laboral (9). Estos hallazgos refuerzan la justificación para investigar y mejorar la gestión de recursos humanos:

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La justificación teórica de esta investigación se basó en el marco conceptual que se utilizó para abordar el problema de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Este marco conceptual permitió delimitar un enfoque coherente y consistente con el tema, responder al problema planteado y aportar al conocimiento existente sobre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Proporcionó información práctica y directamente aplicable. Al conocer los problemas específicos en la gestión de recursos humanos, se podrán desarrollar estrategias y recomendaciones prácticas para mejorar dicha gestión, lo que podrá conducir a una mejora significativa en el desempeño laboral y, a su vez, en la calidad de atención y los resultados de la institución.

#### **1.4.3. Justificación social**

Esta investigación tendrá un impacto positivo en la institución, mejorar la gestión de recursos humanos promoverá un ambiente laboral más equitativo y justo, brindando igualdad de oportunidades; esto no solo incrementa la

satisfacción y el bienestar de los trabajadores, sino que también se traduce en una mejor atención de salud y una mayor satisfacción de los usuarios y la comunidad en general.

## **1.5. Delimitantes de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación teórica**

La investigación se basó en la Teoría de Objetivos de Gary Latham y Edwin Locke, así como en el modelo de recursos humanos de Ulrich, que lo definió desde la perspectiva de recursos y capacidades. Este enfoque se centró en reconocer y aprovechar el potencial de los recursos humanos como fuente de ventaja competitiva, que permitirá a la organización alcanzar mejores resultados y enfrentar los desafíos del entorno laboral.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló en durante los meses marzo, abril y mayo del 2024, con el fin de recopilar datos y abordar los problemas e hipótesis planteados y alcanzar nuestros objetivos.

### **1.5.3. Delimitación espacial**

El estudio de investigación se llevó a cabo en la Red de Salud Coracora y se basó en encuestas realizadas a 61 profesionales con funciones administrativas y asistenciales (Salud Pública) que trabajan en la sede de la institución.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Rivadeneira E. (Ecuador, 2023).** El presente estudio se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de Pichincha, Ecuador, 2022; con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral. Metodología, llevó a cabo un estudio básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional; la población estuvo conformada por 120 trabajadores del centro de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral. Los resultados muestran que, existe una relación directamente significativa con un efecto bajo entre las variables gestión del recurso humano con el desempeño laboral, acotando que la significancia fue de 0,007 y su correlación de Rho de Spearman de 0,245. Conclusión, la relación de la gestión del recurso humano con la dimensión calidad de trabajo es bajo; sin embargo, posee una relación directamente significativa, (Rho=0,261). La relación de la gestión del recurso humano con la dimensión nivel de productividad es directamente significativa (Rho=188) con un efecto muy bajo. La relación de la gestión del recurso humano con la dimensión cumplimiento de las metas es directamente significativa (Rho=222) con un tamaño de efecto bajo (10)

**Orrala G. (Ecuador, 2023)** en el estudio gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital de Ecuador,

2023. La investigación inició proponiendo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental – explicativo; la población considerada fueron 134 profesionales de salud; la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos en escala ordinal. El resultado dio a conocer que la variable gestión de los recursos humanos se encuentra alta (40.3%), seguidamente de un nivel medio (37.3%). La segunda variable sobre desempeño laboral se encontró en un nivel medio (52.2%) seguidamente de un nivel alto (29.9%). Se llegó a concluir que, la gestión de los recursos humanos influye en un 97.4% sobre el desempeño laboral, debido a la prueba de Nagelkerke; por lo tanto, al mejorar la gestión de los recursos humanos se mejorará el desempeño de los profesionales de salud (11).

**Hinojosa J. (Ecuador, 2022)** en el estudio de investigación gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal asistencial de un hospital general de Guayaquil, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño. Metodología, siendo una investigación por su finalidad básica de carácter, correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental. Los resultados determinaron que existió relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño en el personal asistencial de un Hospital General de Guayaquil, ( $\chi^2 = 10,488$ ;  $p = 0.033 < 0.05$ ). Asimismo, existió relación significativa entre la dimensión admisión de personas y los indicadores de desempeño ( $p = 0.017$ ) y las

dimensiones de eficiencia ( $p=0.024$ ), calidad ( $p=0.002$ ) y producto ( $p=0.024$ ); de la misma manera existió relación significativa entre la dimensión organización de personas y los indicadores de desempeño en las dimensiones de eficiencia ( $p=0.038$ ) y calidad ( $p=0.019$ ). Finalmente, no existió relaciones entre las dimensiones de compensación de procesos y capacitación respecto de los indicadores del desempeño ( $p>0.05$ ). Conclusión: Se pudo determinar relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño (12).

**Veloz B. (Ecuador,2021)** Ecuador, en el trabajo de investigación titulado: “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021” teniendo como principal objetivo el de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral. La metodología se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional; con una población de 304 miembros del personal de enfermería a los que se le aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de identificación de gestión del recurso humano y desempeño laboral. 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 ( $p=-,410$ ) es decir que mientras mayor gestión del recurso humano, menor será el desempeño laboral, 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).

**Colcha J. et al (Ecuador, 2021)**, en la investigación gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A., se especificó los objetivos para cubrir las necesidades que tiene la misma. En esta investigación se exponen las falencias referentes al talento humano y al desempeño laboral existentes en la constructora que afectan notablemente el desarrollo potencial de los empleados. Metodología: descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, bibliográfica. Se trabajó con el total de la población ya que no existe muestra, se utilizó la encuesta para la recolección de datos que fue dirigida a los empleados y trabajadores de la Constructora. Resultados se ha considerado presentar la información mediante gráficos y tablas, se realizó un análisis estadístico para la comprobación de la hipótesis mediante la prueba del Chi cuadrado, siendo así como resultado que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services, con ellos se realizan las conclusiones y recomendaciones. Como parte final se proponen procesos de mejoramiento para el desempeño laboral que se siente afectado en la Constructora. (14)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Retuerto E. (Lima, 2023)** el trabajo de investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal asistencial en un hospital, Lima-2022 poseyó como objetivo analizar la correlación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Metodología estudio básico, con perspectiva cuantitativa, diseño no experimental-transversal, nivel descriptivo correlacional. Para la confiabilidad se empleó la prueba de Alfa de Cronbach,



obteniendo como producto una fiabilidad de 0,8 para ambas variables y la validez mediante el juicio de 3 expertos. En cuanto a la obtención de resultados se pudo evidenciar que existe un tipo de correlación positiva moderada, entre estas dos variables con un  $p=0,001$  y  $Rho\ Spearman=0.472$ , así mismo del personal encuestado sobresale el nivel intermedio con un 70% para la gestión de recursos humanos y con un 74% para el desempeño laboral. Concluyendo en que se admite la hipótesis de estudio y se descarta la hipótesis nula. (15)

**Requejo J. (Chiclayo, 2022)** en el trabajo de investigación Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca tuvo como objetivo general, determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca. La metodología de la investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y un tipo de diseño descriptivo, transversal y correlacional. Asimismo, en el resultado se determinó que en el nivel gestión del empleo, el 30% considera que es bajo, el 44% medio y 26% alto; en gestión del rendimiento, el 40% bajo, 36% medio y el 24% alto; en gestión de la compensación, el 50% bajo, 24% medio y el 26% alto; gestión del desarrollo, el 16% bajo, 24% medio y el 60% alto; en gestión de relaciones humanas y sociales, el 40% bajo, 16% medio y el 44% alto. Se concluyó que existe una correlación directa de Rho de Spearman de 0.678 entre las variables. Una relación directa y moderada entre la gestión del empleo y desempeño laboral con un valor de 0.348; relación directa y moderada entre la gestión del rendimiento y desempeño laboral con un valor de 0.328; relación directa y

moderada entre la gestión de la compensación y desempeño laboral con un valor de 0.401; relación directa y moderada entre la gestión del desarrollo y desempeño laboral con un valor de 0.318 y una relación directa y moderada entre la gestión de relaciones humanas y desempeño laboral con un valor de 0.283. (16)

**Cruz S. (Lima, 2022)** en el trabajo de investigación “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables establecidas. Método, tipo de investigación seleccionado fue la básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, para determinar su validez y confiabilidad fueron necesarios el juicio de expertos y Alfa de Cronbach. La prueba de normalidad – Kolmogorov - Smirnov arrojó una significancia menor a 0,05 a ambas variables, por lo que se precisó al coeficiente Rho Spearman para la medición. Al poner en prueba la hipótesis, se obtuvo como resultado un nivel de correlación igual a 0,691 entre las variables de estudio. Concluyendo así, la existencia de una relación positiva y moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral a través de la prueba Rho de Spearman. Respecto a la dimensión selección de personal y desempeño laboral  $r = 584$ , correlación positiva; dimensión gestión de capital humano y desempeño laboral  $r = 628$ , relación positiva y moderada; dimensión desarrollo humano y desempeño laboral  $r = 783$ , correlación positiva; dimensión evaluación de personal y desempeño laboral  $r = 538$ , correlación positiva alta (17).

**Quintano D. (Lima, 2022)** en el estudio Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020; con el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño. La población en el estudio fue 54 trabajadores de la Municipalidad. El diseño del estudio fue no experimental correlacional con enfoque cuantitativo. Asimismo, el instrumento utilizado para el recojo de datos fueron los cuestionarios de gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Las hipótesis se han contrastado haciendo uso de los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. Los resultados obtenidos indican que sí existe una relación positiva de intensidad media pero significativa (0,683;  $p=0.00$ ) correlación directa media entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. En los objetivos específicos se encontró que no existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el equipo de trabajo (0,196;  $p=0.155$ ). Sin embargo, se encontró una relación positiva de intensidad débil pero significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (0,334;  $p=0.014$ ); el liderazgo y motivación en los trabajadores (0,361;  $p=0,007$ ) (18).

**López W. (Lima, 2022)** en el trabajo investigación gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en un hospital de emergencia-2022, donde planteó el objetivo, demostrar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, la metodología utilizada se estableció en base al tipo de investigación aplicada y con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por 143 trabajadores del área administrativa, y la muestra fue de 104 trabajadores. Los resultados mostraron

una fuerte correlación entre las dimensiones de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ( $\rho$  0,809;  $P$  0,000); es así que se evidenció que el grado de correlación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos como el Mantenimiento de las personas ( $\rho$  0,884;  $P$  0,000); el desarrollo de las personas ( $\rho$  0,768;  $P$  0,000) y el Control de las personas ( $\rho$  0,837;  $P$  0,000) tuvieron una correlación alta con la variable desempeño laboral en los trabajadores de dicho hospital. Como conclusión evidenciamos que el valor de la rho de Spearman fue de 0,809 con un valor de  $P$  de 0,000 lo que indica que existe una fuerte correlación entre la gestión de los recursos humanos y el rendimiento laboral. (19)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría: Modelo de Ulrich de Recursos Humanos**

El modelo de recursos humanos de Dave Ulrich fue desarrollado para optimizar las funciones de recursos humanos en una organización, asegurando la eficiencia de los procesos y la claridad de roles y responsabilidades, correspondientemente, este modelo integral divide la función de recursos humanos en cuatro roles clave. El primero es el socio estratégico, que involucra al recurso humano en la formulación de objetivos organizacionales y en la planificación de actividades que afectan la dinámica comercial. Esta función se centra en la contratación, la gestión del talento y el rendimiento óptimo de la fuerza laboral; el segundo rol es el agente de cambio, que facilita la adaptación organizacional a través de la capacitación y contratación de personal adecuado, este rol es responsable de ejecutar iniciativas de cambio en respuesta a la competencia, reestructuraciones, fusiones o adquisiciones; el

tercer rol es el experto administrativo, que brinda servicios de calidad en procesos administrativos a bajo costo, optimizando la eficiencia operativa, este rol también alinea las regulaciones laborales y comerciales con la gestión de contratación, compensación y relaciones laborales; finalmente, el campeón de los empleados garantiza la motivación y satisfacción de los empleados mediante políticas adecuadas y un ambiente de trabajo positivo, este rol defiende los intereses de los empleados, promoviendo una alta tasa de retención y productividad. (20)

### **2.2.2. Teoría del Establecimiento de Objetivos de Gary Latham y Edwin Locke**

La teoría del establecimiento de objetivos, propuesta por Edwin Locke y Gary Latham, plantea que definir metas claras y medibles mejora notablemente la motivación y la productividad, en el ámbito organizacional, esta teoría orienta a los empleados hacia acciones específicas y efectivas.

Primero, las metas deben ser claras y precisas para evitar cualquier ambigüedad. Por ejemplo, en vez de decir "mejorar las ventas", una meta específica sería "aumentar las ventas en un 5%". Esto ayuda a establecer esfuerzos concretos y reduce la variabilidad en el desempeño.

En segundo lugar, las metas deben ser desafiantes pero alcanzables. Un nivel moderado de dificultad maximiza el rendimiento, ya que metas muy fáciles o difíciles pueden reducir la eficiencia. Metas exigentes refuerzan la confianza en las capacidades del empleado, incrementando su autoeficacia. La aceptación de las metas por parte de los empleados es crucial. Involucrarlos en la fijación de metas o explicar claramente el propósito detrás

de ellas puede aumentar su compromiso.

Además, las metas deben tener un plazo definido. Establecer un límite de tiempo regula el esfuerzo y la intensidad del trabajo, donde plazos más cortos pueden aumentar la velocidad y el enfoque en la tarea.

Existen varios factores que influyen en la efectividad de las metas. El compromiso es esencial, especialmente para metas difíciles. Este compromiso se fortalece cuando los empleados ven la meta como importante y creen que pueden alcanzarla. La confianza en la capacidad para lograr la meta también es crucial, y se puede aumentar mediante capacitación, modelos a seguir y comunicación persuasiva.

La retroalimentación es fundamental para ajustar el esfuerzo y las estrategias en tiempo real. Proporcionar información continua sobre el desempeño permite a los empleados corregir su rumbo y mejorar.

La complejidad de la tarea también influye en el establecimiento de metas. Para tareas complejas, es más efectivo establecer metas de aprendizaje antes que metas de rendimiento. En situaciones de alta incertidumbre, se recomienda que los empleados se esfuercen al máximo en lugar de fijar metas específicas, ya que la información necesaria puede cambiar.

Finalmente, la autoeficacia, o la creencia en las propias capacidades, es esencial. Las metas desafiantes pueden aumentar la autoeficacia si los empleados sienten que se confía en sus habilidades. La retroalimentación positiva y la participación en la fijación de metas también elevan la autoeficacia, aumentando así la motivación y el compromiso (21)

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Gestión de los recursos humanos:**

Según Chiavenato (2019), la gestión de recursos humanos se encarga tanto del área de línea como de la función de personal y procesos. Identifica cinco procesos esenciales en la gestión de recursos humanos. El primero es la Atracción (provisión o integración), que implica identificar y atraer candidatos adecuados para cubrir vacantes a través de la elaboración de perfiles de puestos, publicación de ofertas de trabajo, selección de candidatos y entrevistas. El segundo proceso es la Organización, que prepara y organiza a los candidatos seleccionados para su ingreso a la organización mediante actividades como la inducción, capacitación y diseño de planes de carrera. El tercer proceso es la Retención, que busca mantener a los empleados en la organización mediante políticas y prácticas que fomenten su compromiso y satisfacción, incluyendo programas de beneficios, reconocimiento y desarrollo. El cuarto proceso es el Desarrollo, cuyo objetivo es mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados para un mejor desempeño mediante programas de capacitación, coaching, mentoring y otros programas de desarrollo. El quinto proceso es la Evaluación, que mide el desempeño y rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y metas establecidos, utilizando sistemas que identifican fortalezas y oportunidades de mejora en su desempeño (22). Con una estructura similar, SERVIR, el ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado Peruano establece siete subsistemas que corresponden a los ámbitos de acción de las oficinas de recursos humanos, abarcando procesos específicos

de la gestión de recursos humanos. De estos subsistemas, para el estudio incluyen la gestión del empleo, que se refiere a la adecuación de los empleados a la modalidad de contrato y puede influir en la estabilidad percibida por el trabajador, promoviendo una continua mejora personal. La gestión del rendimiento se enfoca en la medición y análisis del desempeño laboral de los empleados, con el propósito de identificar fortalezas y áreas de mejora, logrando así un mejoramiento continuo en su trabajo. La gestión de la compensación busca establecer un sistema de recompensas justo y equitativo basado en el desempeño y la contribución de los empleados a la organización. La gestión del desarrollo y capacitación se centra en mejorar las habilidades y competencias de los empleados, preparándolos para desempeñarse mejor en sus roles actuales y para futuras oportunidades de crecimiento. Por último, la gestión de relaciones humanas y sociales pretende fomentar un ambiente laboral saludable y armonioso, donde los empleados puedan trabajar juntos de manera efectiva y colaborativa (23).

En un estudio Chancha (2022) indica que la gestión de recursos humanos busca mejorar la productividad y calidad de atención mediante el desarrollo y capacitación del personal, la implementación de políticas de selección y evaluación del desempeño, y la promoción de relaciones asertivas entre la entidad y sus trabajadores. En la era virtual, es crucial que el factor humano guíe a las entidades para satisfacer las nuevas necesidades de los ciudadanos; esta gestión pretende optimizar la organización y proporcionar un mejor servicio a los ciudadanos, considerando dimensiones como los condicionantes internos, características del personal, organización del



personal y objetivos estratégicos (24); la gestión de recursos humanos en las organizaciones se está orientando cada vez más hacia el negocio, creando ventajas competitivas a través del conocimiento corporativo y habilidades esenciales. Esto no solo incrementa el capital humano, sino que también fortalece y amplía el capital intelectual de la organización (22)

### **Dimensiones de la gestión de los recursos humanos:**

#### **a. Gestión del empleo**

“La gestión de empleo es un proceso para seleccionar a los mejores candidatos para puestos de servicio civil. Este proceso se basa en el mérito, la igualdad de oportunidades, la transparencia y el cumplimiento de los requisitos necesarios” (25) y considera los siguientes indicadores:

**Selección:** La selección de personal implica elegir a los candidatos más adecuados para ocupar cargos específicos dentro de una organización. Este proceso incluye la realización de entrevistas finales, la selección del candidato ideal, la elaboración de actas administrativas del comité que documentan las decisiones tomadas durante el concurso, y la resolución de recursos de reconsideración presentados por los postulantes tras la publicación de los resultados finales (26, 27).

**Vinculación:** “Es el proceso que establece el vínculo entre el trabajador y la entidad, ya sea mediante una resolución o un contrato, que establece los derechos y deberes del trabajador” (28).

**Inducción:** Es el proceso de familiarización y orientación dirigido a los nuevos empleados de una organización. Incluye una fase general que abarca información sobre el Estado, la entidad y las normativas internas, así como una

fase específica centrada en el puesto del trabajador. Su propósito es facilitar la integración y adaptación del empleado a la organización y al rol asignado, con resultados esperados como la elaboración de planes de inducción y la documentación de las sesiones de orientación (29)

**Periodo de prueba:** El periodo de prueba es una etapa diseñada no para despedir empleados de manera abrupta, sino para una evaluación continua que determina qué perfiles se ajustan mejor a nuestra organización, durante este período, los empleadores pueden verificar la adecuación de los trabajadores a roles específicos y evaluar sus habilidades técnicas, competencias y experiencia. Además, se brinda retroalimentación al empleado para evaluar su adaptación al puesto y las condiciones laborales, siguiendo un proceso normativo establecido (30).

#### **b. Gestión del rendimiento**

Es un subsistema dedicado a reconocer y fomentar la contribución de los empleados hacia los objetivos organizacionales. Además, se emplea para identificar las necesidades individuales de los trabajadores y mejorar su rendimiento laboral, con impacto positivo en el desempeño global de la entidad (31). Tiene los siguientes indicadores:

**Evaluación del desempeño:** Es un procedimiento completo, sistemático y continuo centrado en valorar de manera imparcial cómo los empleados cumplen con los objetivos y responsabilidades de sus cargos. Este proceso abarca la planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación. Se esperan resultados como un plan anual de evaluación, herramientas y métodos de evaluación adaptados a la

organización, registro de calificaciones, matriz de seguimiento, plan de mejora basado en los resultados y reportes detallados. Incluye diversos componentes como el ciclo de evaluación, los actores involucrados, factores de evaluación y segmentación (32).

#### **c. Gestión de la compensación**

El Subsistema de Gestión de la Compensación se centra en administrar los ingresos y beneficios que la organización otorga a sus empleados como reconocimiento por su contribución a los objetivos institucionales, según el puesto que ocupan. Este sistema abarca tanto compensaciones económicas como no económicas, como la preparación de la nómina mensual, el cálculo de beneficios sociales, la gestión de aportes y la retención de impuestos. Los resultados esperados incluyen la generación de informes de nómina, decisiones sobre beneficios, recibos de pago y análisis de compensaciones no monetarias, entre otras actividades (28)

#### **d. Gestión del desarrollo**

“La gestión del desarrollo consiste en impulsar el progreso profesional de los empleados, promoviendo la adquisición de habilidades necesarias y estableciendo trayectorias profesionales que satisfagan tanto las necesidades de la empresa como las de cada individuo y consideran los siguientes indicadores”. (33)

**Capacitación:** La a capacitación tiene como objetivo cerrar las brechas en las habilidades de los empleados, fortaleciendo sus competencias para mejorar los servicios y cumplir con los objetivos organizacionales. Este proceso abarca la planificación, gestión, registro y evaluación de las actividades de formación.

Los resultados esperados incluyen el diagnóstico de necesidades, el diseño de planes de desarrollo personalizado y la implementación de métodos para la ejecución y evaluación de la capacitación (34).

**Progresión en la carrera:** “La línea de carrera es el proceso en el cual los trabajadores pueden desarrollar su trayectoria profesional dentro de la entidad a través de concursos internos. Los productos esperados incluyen la implementación del plan de línea de carrera, el diagnóstico del potencial de desarrollo y otros” (28).

#### **e. Gestión de relaciones humanas y sociales**

Considera los siguientes indicadores

**Relaciones laborales:** Las relaciones laborales son el acuerdo entre un empleado y un empleador para realizar trabajo a cambio de un salario y pueden ser individuales o colectivas. Su objetivo es prevenir y resolver conflictos y los productos esperados son el registro de sindicatos, la resolución de asuntos laborales y el registro de pliegos y convenios colectivos (35).

**Seguridad y salud en el trabajo:** Comprende la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las tareas que se llevan a cabo con el objetivo de evitar peligros laborales que puedan poner en riesgo la salud o bienestar de los empleados, al mismo tiempo que se protege el patrimonio de la compañía y el medio ambiente. Entre los resultados esperados se encuentran la puesta en marcha de programas de SST, la realización de capacitaciones, el registro de incidentes y un diagnóstico de SST a través de la identificación de peligros y evaluación de riesgos. (28)

**Bienestar social:** El bienestar social se refiere a las relaciones positivas con otras personas dentro y fuera del trabajo. En la organización, se relaciona con la autoestima y el compromiso de los trabajadores. Incluye la identificación de necesidades y programas como asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y celebraciones (36).

**Cultura y clima organizacional:** La cultura organizacional se refiere a cómo las personas en una entidad piensan y se comportan, guiadas por principios, valores, creencias, normas y símbolos compartidos. Es crucial identificar, definir, fomentar y evaluar la cultura organizacional, así como implementar mejoras cuando sea necesario. Por otro lado, el clima organizacional se centra en mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los empleados respecto a su entorno laboral. Esto implica el compromiso de la alta dirección, la evaluación y análisis del clima organizacional, la comunicación de los resultados y la aplicación de planes de mejora. (37)

**Comunicación interna:** “El proceso de comunicación consiste en enviar mensajes claros y completos a los servidores para lograr una visión, propósito e interés común. Este proceso incluye identificar las necesidades de comunicación, la audiencia, el mensaje, los medios de comunicación y el momento adecuado para transmitirlo, medir la efectividad y establecer planes de mejora” (38).

### **2.3.2. Desempeño laboral**

Plascencia (2019) refiere que el entrenamiento cognitivo-emocional tiene un impacto positivo en diferentes aspectos laborales y personales. Mejora la satisfacción en el trabajo y la motivación, y también reduce los niveles de

desgaste ocupacional, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Además, tiene efectos positivos en el bienestar personal y en las relaciones fuera del ámbito laboral. (39)

El desempeño laboral implica la evaluación sistemática de cómo las personas ejecutan sus tareas y su potencial para crecer profesionalmente. Este proceso es crucial en la administración para identificar problemas en la supervisión, integración, motivación y aprovechamiento de las habilidades individuales. Las áreas evaluadas incluyen la competencia personal, que engloba la capacidad de aprender y adquirir nuevos conocimientos; la competencia tecnológica, necesaria para manejar habilidades técnicas y ser versátil en el trabajo; la competencia metodológica, relacionada con la resolución de problemas y la iniciativa; y la competencia social, que implica la capacidad para interactuar eficazmente con otros y colaborar en equipo (22).

Según SERVIR (2021) la gestión del rendimiento busca reconocer y estimular la contribución de los empleados públicos hacia los objetivos institucionales, además de identificar las necesidades de formación para mejorar su desempeño y, en consecuencia, la eficacia organizacional. Este enfoque se estructura en cuatro componentes clave: el ciclo de gestión de recursos humanos, los actores involucrados en el subsistema, los criterios de evaluación y la segmentación para su implementación efectiva en entidades públicas (40).

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

#### **a. Competencia personal**

“Mantener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las

posibles frustraciones” (27, 28). siendo sus indicadores:

**Aprendizaje:** Esta basado en el desarrollo de competencias. Es un proceso que permite reformar las acciones de la organización para crear nuevas capacidades y conocimientos, enfocadas a desarrollar las habilidades e innovar los métodos de trabajo. (29)

**Conocimientos:** Son componentes esenciales del pensamiento; por su forma de estructurarse constituyen momentos importantes en el desarrollo de las capacidades intelectuales del hombre. (30)

**Habilidades:** Son estructuras lógicas del pensamiento que permiten asimilar, conservar, utilizar y exponer los conocimientos. Se forman y desarrollan a través de la ejercitación de las acciones mentales y se convierten en modos de actuación que dan solución a tareas teóricas y prácticas (30).

#### **b. Competencia tecnológica**

Aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello, (27) Teniendo los siguientes indicadores:

**Técnicas:** Son aquellas descripciones de lo que las personas tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (habilidades) para desempeñar sus funciones de manera efectiva según los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización (31)

**Multifuncionalidad:** Aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este

sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica. (32)

### **c. Competencia metodológica**

Aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. (27), siendo sus indicadores:

**Iniciativa:** La iniciativa personal se refiere a los comportamientos que caracterizan a las personas como proactivas, persistentes y emprendedoras al abordar los obstáculos que surgen en el intento de alcanzar las metas. (33)

**Toma de medidas:** Implica necesariamente que tenemos varias alternativas para solucionar problemas o para aprovechar las oportunidades que se nos presenta (36).

**Resolución de problemas:** La finalidad resolución de problemas es la de mejorar la confianza del profesional en su propio pensamiento, potenciar las habilidades y capacidades para aprender, comprender y aplicar los conocimientos para que permita continuar su proceso de formación. También contribuye al desarrollo de otras competencias básicas como el trabajo en equipo, la creatividad, el análisis o el liderazgo (34).

### **d. Competencia social**

Aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y muestra un comportamiento orientado al grupo y un



entendimiento interpersonal. (27), siendo sus indicadores:

**Relaciones personales:** Se entienden como la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros. (35)

**Trabajo en equipo:** Es la creación de grupos de personas que se reúnen, colaboran e interactúan de forma específica para un fin determinado quienes cuentan con habilidades y conocimientos complementarios comprometidos con una responsabilidad en común (34).

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Acciones de Comunicación:** conjunto de actividades orientadas a informar y sensibilizar sobre los elementos relevantes de la Gestión del Rendimiento (32).

**Acciones de mejora:** acciones de capacitación o iniciativas para fortalecer el desempeño. Hacen referencia al plan de mejora dispuesto en el Reglamento General (41).

**Área usuaria:** Se refiere al órgano que realiza el requerimiento de servidores/as civiles. Así también, se referirá a la unidad orgánica cuando el requerimiento y/o proceso de selección hayan sido encargados por el órgano a la unidad orgánica (27).

**Competencias:** Son las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado (27).

**Desempeño:** actuación evidenciable de un/a servidor/a civil en un contexto

laboral determinado y que constituye, en mayor o menor grado, un aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales (32).

**Gradualidad:** nivel de incremento anual de los/as servidores/as civiles participantes del subsistema de GDR al interior de una entidad pública (32).

**Habilidades:** Son las cualidades, en términos de capacidad y disposición de las personas para hacer algo, inherentes a sus características personales o adquiridas por la práctica constante (27).

**Instrumento técnico:** documento de carácter referencial, orientador e instructivo, que coadyuva al desarrollo metodológico de la Gestión del Rendimiento (41).

**Oficina de Recursos Humanos:** cuya sigla es ORH, con la que se hace referencia al órgano, unidad orgánica, equipo funcional o persona encargada de la gestión de recursos humanos en una entidad pública (32).

**Puesto:** Conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de éste sea el mismo (27).

**Titular de la entidad:** Máxima autoridad administrativa para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En caso de los gobiernos regionales y locales, la máxima autoridad administrativa es el gerente general del gobierno regional y el gerente municipal, respectivamente (27).

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

##### **Hipótesis específica**

- a. Existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- b. Existe relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- c. Existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- d. Existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.
- e. Existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

### 3.1.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	MÉTODO Y TÉCNICA
<b>Gestión de recursos humanos</b>	La Gestión de Recursos Humanos en el Estado Peruano incluye siete subsistemas, de los cuales este estudio se centra en cinco. La gestión del empleo, que adecua a los empleados a sus contratos y mejora su estabilidad; la gestión del rendimiento, que evalúa el desempeño para identificar áreas de mejora; la gestión de la compensación, que establece recompensas justas basadas en el desempeño; la gestión del desarrollo y capacitación, que mejora habilidades y prepara a los empleados para futuros roles; y la gestión de relaciones humanas y sociales, que promueve un ambiente laboral saludable y colaborativo, enfocándose en la eficiencia y bienestar de los trabajadores. SERVIR (23).	La variable 1 será evaluada a través de las cinco dimensiones: Gestión del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y relaciones humanas y sociales. Esto se llevará a cabo mediante la aplicación de un instrumento conocido como el cuestionario tipo escala, dirigido a 61 trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la sede administrativa de la Red de Salud Coracora, Ayacucho, en el año 2024.	Gestión del empleo	Selección	1	<b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo <b>TÉCNICA:</b> Se utilizó la encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario tipo escala ordinal politómica: El instrumento utiliza una escala de calificación tipo Likert con valores: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5  <b>Las mismas, posterior al ser Baremado:</b>  <b>Valora el Nivel:</b> Bajo, Mediano y alto de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral
				Vinculación	2	
				Inducción	3	
				Periodo de prueba	4	
			Gestión del rendimiento	Evaluación del desempeño	5	
			Gestión de la compensación	Compensaciones	6	
				Capacitación	7	
			Gestión del desarrollo	Progresión en la carrera	8	
				Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	
			Seguridad y salud en el trabajo		10-11	
Bienestar social	12					
Cultura y clima organizacional	13-14					
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral implica la evaluación sistemática de cómo las personas ejecutan sus tareas y su potencial para crecer profesionalmente. Este proceso es crucial en la administración para identificar problemas en la supervisión, integración, motivación y aprovechamiento de las habilidades individuales. Las áreas evaluadas incluyen la competencia personal, que engloba la capacidad de aprender y adquirir nuevos conocimientos; la competencia tecnológica, necesaria para manejar habilidades técnicas y ser versátil en el trabajo; la competencia metodológica, relacionada con la resolución de problemas y la iniciativa; y la competencia social, que implica la capacidad para interactuar eficazmente con otros y colaborar en equipo. (22)	La variable 2 será evaluada a través de cuatro dimensiones: Competencia personal, tecnológica, metodológica y social. Este proceso se llevará a cabo mediante la aplicación de un instrumento conocido como el cuestionario tipo escala, dirigido a 61 trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la sede administrativa de la Red de Salud Coracora, Ayacucho, en el año 2024.	Competencia personal	Aprendizaje	16	
				Conocimientos	17	
				Habilidades	18	
			Competencia tecnológica	Técnicas	19	
				Multifuncionalidad	20	
			Competencia metodológica	Iniciativa	21	
				Toma de medidas	22	
				Resolución de problemas	23	
			Competencia social	Relaciones personales	24	
				Trabajo en equipo	25	

## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1. Diseño metodológico

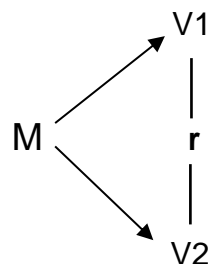
La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, lo cual implicó la recolección de datos para probar la hipótesis a través de la medición numérica de variables en un contexto específico, seguido del análisis estadístico correspondiente; el objetivo fue identificar patrones de comportamiento y validar teorías (42)

Diseño no experimental, se basó en la investigación de Hernández et al., quienes manifestaron que un diseño es no experimental, puesto que las variables de estudio no sufrirán ninguna manipulación para alcanzar los objetivos planteados (43)

Transversal, centrado en evaluar variables en un momento específico y determinado de tiempo.

Correlacional, porque se midió la relación simétrica de las variables (44) p 80

**Diseño: No experimental, transversal, correlacional según el siguiente esquema:**



Donde:

M : Muestra

V1 : Gestión de recursos humanos.

V2 : Desempeño laboral.

r : Relación entre ambas variables.

## **4.2. Método de investigación**

Es hipotético deductivo, el cual implicó la formulación de hipótesis que fueron contrastadas con la realidad para determinar su validez en un contexto específico (42).

## **4.3. Población y muestra**

### **Población:**

La población en estudio estuvo conformada por 73 profesionales administrativos y asistenciales que laboran en la sede administrativa de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

### **Criterios de inclusión:**

- a. Profesionales administrativos que laboran en la dirección ejecutiva, dirección administrativa, jefatura de planificación, contabilidad, abastecimiento, estadística, almacén y mantenimiento.
- b. Profesionales asistenciales que laboran en las coordinaciones de programas presupuestales de la dirección de salud pública.
- c. Trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen CAS.
- d. Trabajadores que aceptaron participar en el estudio.

### **Criterios de exclusión:**

- a. Trabajadores CAS con una experiencia laboral menor de un año.
- b. Personal contratado por terceros
- c. Personal ausente por vacaciones y o permisos sin goce de haberes
- d. Personal que no realiza actividades administrativas operativas y de gestión y/o asistenciales, siendo estas áreas el de limpieza, vigilancia y transportes.

### Muestra:

La muestra probabilística estuvo conformada por 61 profesionales administrativos y asistenciales que laboran en la sede de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

### Cálculo del tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula para muestreo probabilístico con población finita:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

- $Z=1.96$ : Valor de la distribución normal para un nivel de confianza del 95%.
- $P=0.5$  y  $Q=0.5$ : Se asume una probabilidad de éxito y fracaso del 50%, lo cual es conservador y aplicable cuando no se tiene una estimación previa de la proporción de interés.
- $e=0.04$ : Margen de error del 4%.
- $N=73$ : Tamaño de la población total.

$$n = \frac{3.84 \times 0.5 \times 0.5 \times 73}{72 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{70.11}{0.18 + 0.9604}$$

$$n = \frac{70.11}{1.1404}$$

$$n = 61.478$$

$$n = \mathbf{61}$$

**Tamaño de Muestra**

**Diseño muestral:**

Para este estudio, se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Este método se escogió por su capacidad de garantizar que cada miembro de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, sin introducir sesgos ni segmentación adicional, lo cual es fundamental para asegurar la validez interna y externa de los resultados.

**4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo**

Red de Salud Coracora, Ayacucho; a todos los profesionales de la sede administrativa, en el periodo de marzo a mayo del 2024. Se solicitó el permiso de las autoridades de la institución para lograr aplicar el instrumento del trabajo de investigación.

**4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información****Técnica:** Encuesta

Para determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral se utilizó la encuesta, que es una técnica de investigación consistente en recopilar y analizar información sobre un grupo de personas o un tema específico mediante una serie de preguntas con el objetivo de medir las variables en estudio.

**Instrumento:** Cuestionario tipo escala politómica

El cuestionario que se utilizó fue el de Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral elaborado por Requejo (16) el año 2022, modificado por los autores Ayala y Huavil para la presente investigación; el primer instrumento el de gestión de recursos humanos está compuesto por 5 dimensiones y 15 ítems:



- a. Gestión del empleo: 04 ítems
- b. Gestión del rendimiento: 01 ítems
- c. Gestión de la compensación: 01 ítems
- d. Gestión del desarrollo: 02 ítems
- e. Gestión de relaciones humanas y sociales: 07 ítems

A si mismo; el segundo instrumento, el del desempeño laboral consta de 4 dimensiones y de 10 ítems:

- a. Competencia personal: 03 ítems
- b. Competencia tecnológica: 02 ítems
- c. Competencia metodológica: 03 ítems
- d. Competencia social: 02 ítems

Se operativizaron en una escala de calificación tipo Likert de 1 a 5, donde se asignaron las siguientes puntuaciones: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5. Estas respuestas permitieron medir la percepción del personal en relación con las dimensiones; los mismos que posteriormente al ser baremado obtuvieron nuevas calificaciones por cada dimensión de ambas variables, que fueron:

**Gestión de recursos humanos:**

- a. Nivel bajo : 15-35 puntos
- b. Nivel mediano : 36-55 puntos
- c. Nivel alto : 56-75 puntos

**Desempeño laboral:**

- a. Nivel bajo : 10-23 puntos
- b. Nivel mediano : 24-37 puntos

c. Nivel alto : 38-50 puntos

### **Validación del Instrumento para gestión de recursos humanos**

El instrumento diseñado para evaluar las dimensiones de la gestión de recursos humanos fue sometido a juicio de expertos. Se empleó una escala dicotómica (1: de acuerdo, 0: no de acuerdo) para la validación de los ítems correspondientes a los diferentes indicadores.

#### **Resultados:**

**Indicadores Evaluados:** selección, vinculación, inducción, periodo de prueba, evaluación del desempeño, compensaciones, capacitación, progresión en la carrera, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional, comunicación interna.

**Número de Jueces:** 3

**Calificaciones:** Todos los ítems fueron aprobados unánimemente por los tres jueces.

**V de Aiken:** 1 para todos los ítems, indicando una concordancia entre los expertos.

El V de Aiken se calculó utilizando la fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)} = \frac{3}{3(2-1)} = 1$$

Con: S = Sumatoria de respuestas afirmativas, n = número de jueces, y c = número de valores de la escala de evaluación, entonces el V de Aiken para cada ítem es 1, indicando una validación perfecta.

**Conclusión:** El instrumento para medir la gestión de recursos humanos mostró una alta validez de contenido, fue validada por la concordancia total de los expertos, reflejada en un V de Aiken de 1

### **Validación del Instrumento para desempeño laboral**

El instrumento diseñado para evaluar las dimensiones del desempeño laboral también fue evaluado por expertos utilizando la misma escala dicotómica.

### **Resultados:**

**Indicadores Evaluados:** aprendizaje, conocimientos, habilidades, técnicas, multi dimensionalidad, iniciativa, toma de medidas, resolución de problemas, relaciones personales y trabajo en equipo.

### **Número de Jueces: 3**

**Calificaciones:** Todos los ítems fueron aprobados unánimemente por los tres jueces.

**V de Aiken:** 1 para todos los ítems, indicando una concordancia entre los expertos

El V de Aiken se calculó utilizando la fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c-1)} = \frac{3}{3(2-1)} = 1$$

Con: S = Sumatoria de respuestas afirmativas, n = número de jueces, y c = número de valores de la escala de evaluación, entonces el V de Aiken para cada ítem es 1, indicando una validación perfecta.

**Interpretación:** El instrumento para medir el desempeño laboral también demostró una alta validez de contenido, también fue validada por la total concordancia de los expertos, con un V de Aiken de 1 en todos los ítems.

**Confiabilidad:**

**Instrumento de Gestión de Recursos Humanos:** La evaluación fue utilizando el alfa de Cronbach, midió la consistencia interna, valorando los puntajes de 15 ítems evaluados por 15 encuestados y los cálculos de varianza correspondientes. El instrumento de Gestión de Recursos Humanos tuvo como resultado una confiabilidad alta, con un alfa de Cronbach de 0.900. Esto significa que el instrumento es fiable para medir el constructo de gestión de recursos humanos, y las respuestas de los encuestados son consistentes en todos los ítems.

**Instrumento del desempeño laboral:** La evaluación de la confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral fue utilizando el alfa de Cronbach, midió el índice de consistencia interna. Presenta los puntajes de 10 ítems evaluados por 15 encuestados y los cálculos de varianza asociados. El análisis demuestra que el instrumento de Desempeño Laboral tiene una confiabilidad alta, con un alfa de Cronbach de 0.923. Esto significa que el instrumento es altamente fiable para medir el desempeño laboral, y las respuestas de los encuestados son consistentes en todos los ítems.

**4.6. Análisis y procesamiento de datos**

Se utilizaron un conjunto de herramientas informáticas para llevar a cabo el análisis y procesamiento de datos. Una vez recopilados, los datos fueron codificados y posteriormente ingresados a una base de datos. Para este fin, se utilizaron dos programas estadísticos especializados en el análisis de datos epidemiológicos: Microsoft Excel 2020, SPSS V27. Estos programas fueron seleccionados por sus condiciones de uso en la investigación social,

administración y de salud pública, lo que garantizó la fiabilidad y precisión del análisis de los datos obtenidos. Además, estos programas permitieron la realización de diferentes tipos de análisis estadísticos como el de confiabilidad del instrumento de la prueba piloto mediante el Alfa de Cronbach, prueba de normalidad, diagrama de dispersión, correlación de variables, con resultados más precisos y detallados sobre la problemática de gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Red de Salud Coracora. Es importante destacar que se tomaron medidas de seguridad para proteger la privacidad y confidencialidad de los datos ingresados en la base de datos.

#### **4.7. Aspectos éticos de la investigación**

La ética juega un papel fundamental tanto en la investigación como en nuestra vida diaria, al establecer principios que orientan nuestras acciones y nos capacitan para distinguir entre lo adecuado y lo inapropiado. Su importancia se extiende más allá de nuestras responsabilidades hacia los demás, abarcando todos los ámbitos de la vida, incluyendo proyectos de investigación, elaboración de tesis y redacción de ensayos. (45)

Es fundamental considerar los aspectos éticos en la investigación para asegurar su realización de manera responsable y respetuosa hacia los participantes y la sociedad en general. Esto garantiza la protección de los derechos y el bienestar de los participantes, minimizando cualquier riesgo y maximizando los beneficios de la investigación. Cumplir con estos estándares éticos es crucial para la credibilidad y validez de los resultados, generando confianza en la comunidad científica. Además, se obtuvo la autorización del director ejecutivo de la Institución para llevar a cabo todas las acciones de

investigación, incluyendo la aplicación del piloto en el entorno correspondiente.

Según Informe Belmont nos habla de los principios éticos

**Justicia:** se debe asegurar una selección equitativa de los participantes y evitar cualquier forma de discriminación.

**Beneficencia:** se debe garantizar que los posibles beneficios del estudio superen los posibles riesgos para los participantes.

**No maleficencia:** se debe asegurar que no se cause daño físico o psicológico a los participantes del estudio.

**Respeto a la autonomía:** se debe obtener el consentimiento informado de los participantes y respetar su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su participación en el estudio.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

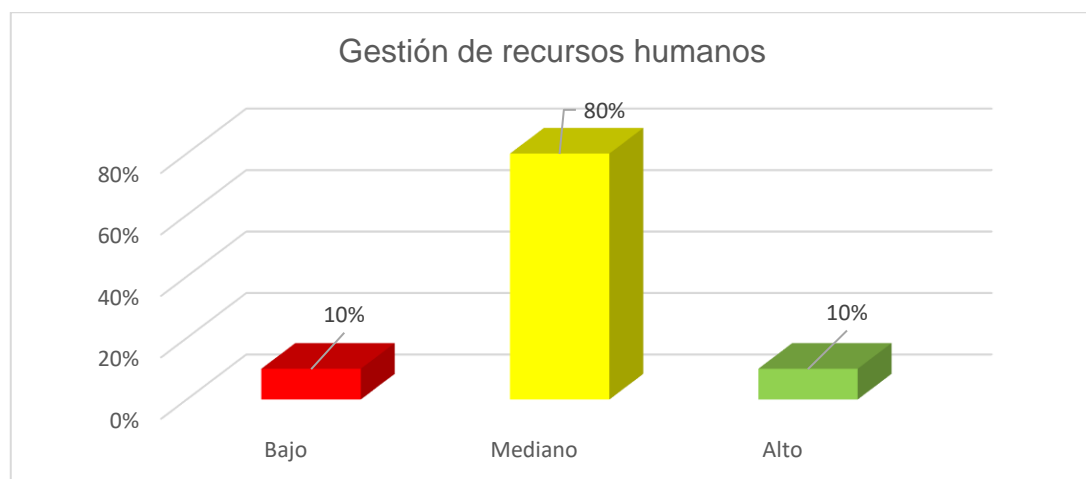
**Tabla 5.1.1**

Niveles de gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	6	10
Mediano	49	80
Alto	6	10
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.1**



#### **Interpretación:**

En el gráfico 5.1.1 que se refiere al nivel de gestión de recursos humanos, se pudo observar que de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, un 80% mostraron un nivel mediano, mientras que un 10% tuvo un nivel alto y un nivel bajo.

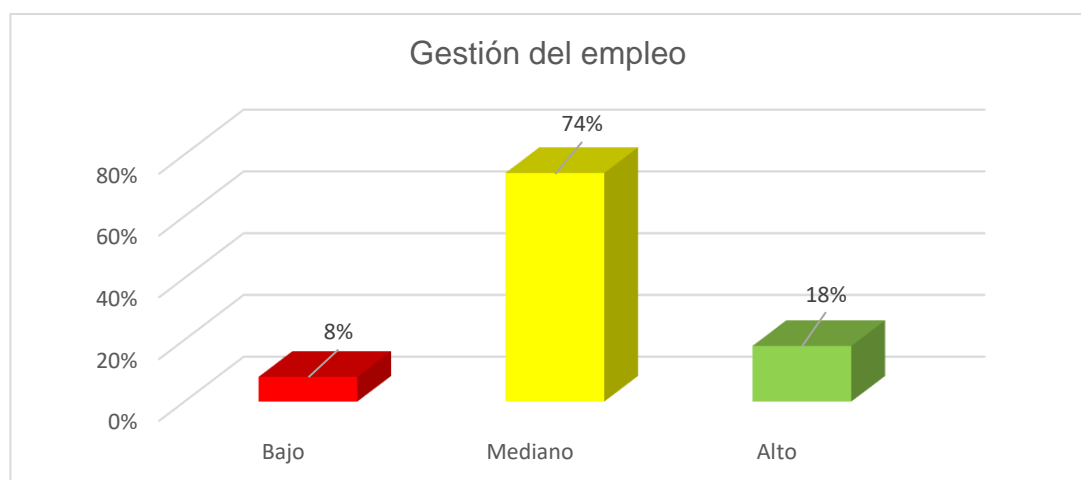
**Tabla 5.1.2**

Niveles de la dimensión gestión del empleo de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	5	8
Mediano	45	74
Alto	11	18
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.2**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.2 que se refiere a la dimensión gestión del empleo, se pudo observar que, de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría, un 74%, mostraron un nivel mediano, un porcentaje del 18%, tuvo un nivel alto y el 8%, expusieron un nivel bajo.



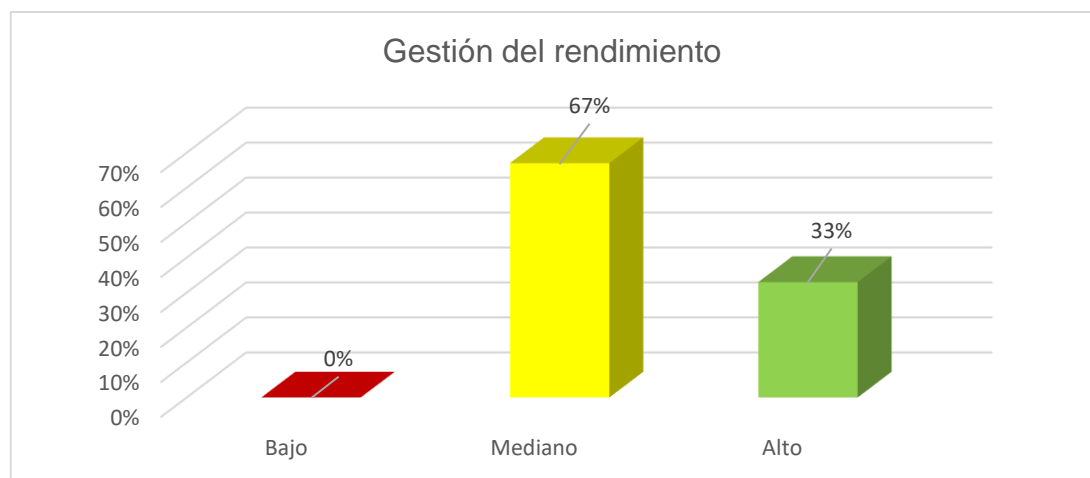
**Tabla 5.1.3**

Niveles de la dimensión gestión del rendimiento de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	0	0
Mediano	41	67
Alto	20	33
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.3**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.3 que se refiere a la dimensión gestión del rendimiento, se pudo observar que, de los 61 trabajadores encuestados, que representaron el 100%, la gran mayoría, el 67% mostró un nivel mediano; además, un porcentaje menor, el 33% presentó un nivel alto.

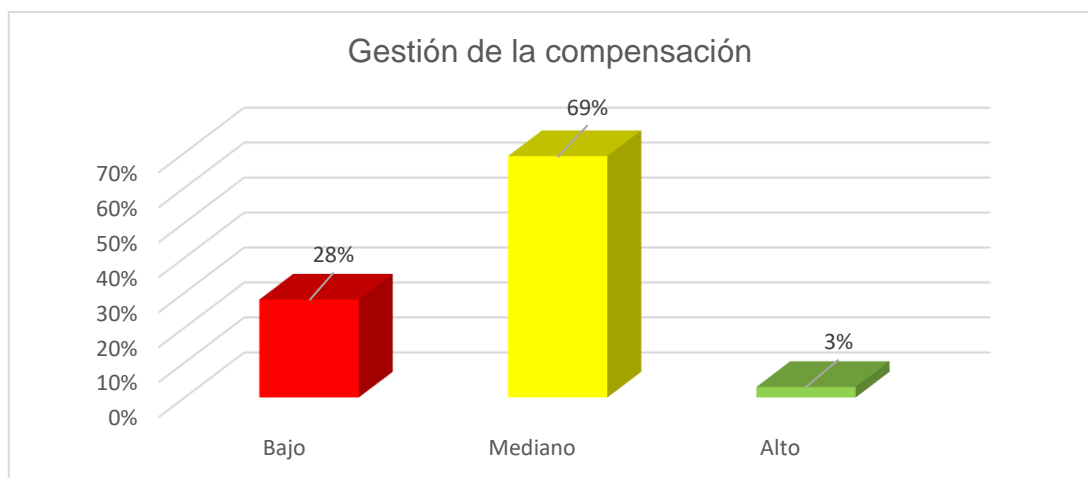
**Tabla 5.1.4**

Niveles de la dimensión gestión de la compensación de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	17	28
Mediano	42	69
Alto	2	3
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.4**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.4, que se refiere a la dimensión gestión de la compensación, se pudo observar que, de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría, un 69% mostró un nivel mediano; un porcentaje del 28% tuvo un nivel bajo y el 3% presentó un nivel alto.

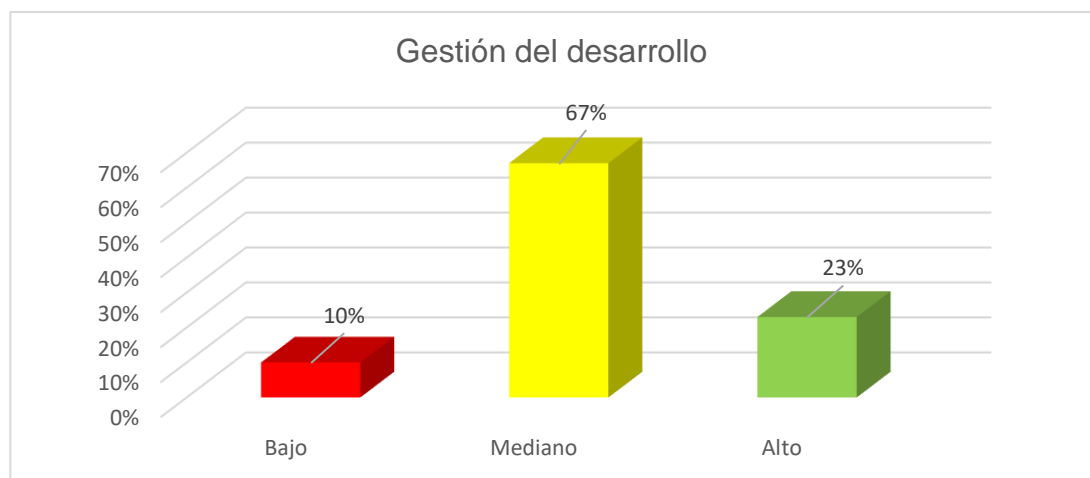
**Tabla 5.1.5**

Niveles de la dimensión gestión del desarrollo de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	6	10
Mediano	41	67
Alto	14	23
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.5**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.5 que se refiere a la dimensión gestión del desarrollo, se pudo observar que, de los 61 trabajadores encuestados, que representaron el 100%, la mayoría, un 67% mostraron un nivel mediano, un porcentaje del 23% tuvo un nivel alto y un porcentaje más reducido, el 10% presentó un nivel bajo.

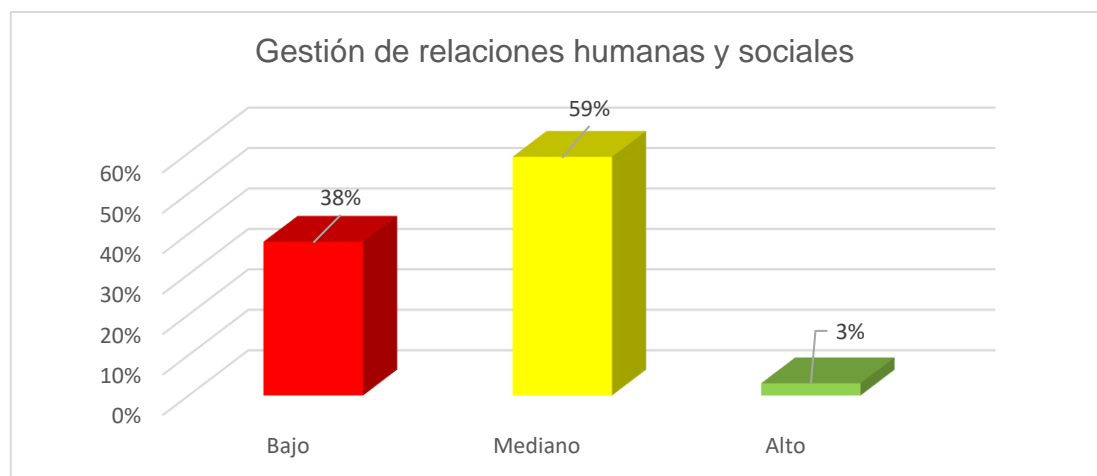
**Tabla 5.1.6**

Niveles de la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Nivel de Gestión	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	23	38
Mediano	36	59
Alto	2	3
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.6**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.6 que se refiere a la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales, se pudo observar que de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría, el 59% mostraron un nivel mediano, el 38% expusieron un nivel bajo, por otro lado, un porcentaje mínimo, el 3% presentó un nivel bajo.

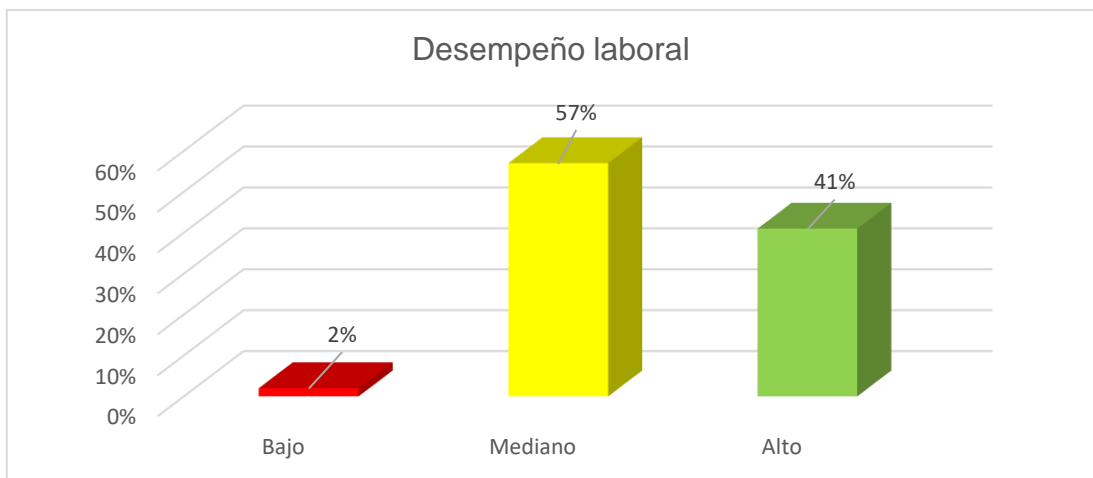
**Tabla 5.1.7**

Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Nivel de Desempeño	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	1	2
Mediano	35	57
Alto	25	41
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.7**



**Interpretación:**

En el gráfico 5.1.7 que abordó los niveles del desempeño laboral, se pudo observar que, de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría, un 57% mostraron un nivel mediano; además, un porcentaje del 41% tuvo un nivel alto, por otro lado, un porcentaje más reducido, el 2% expuso un nivel bajo.

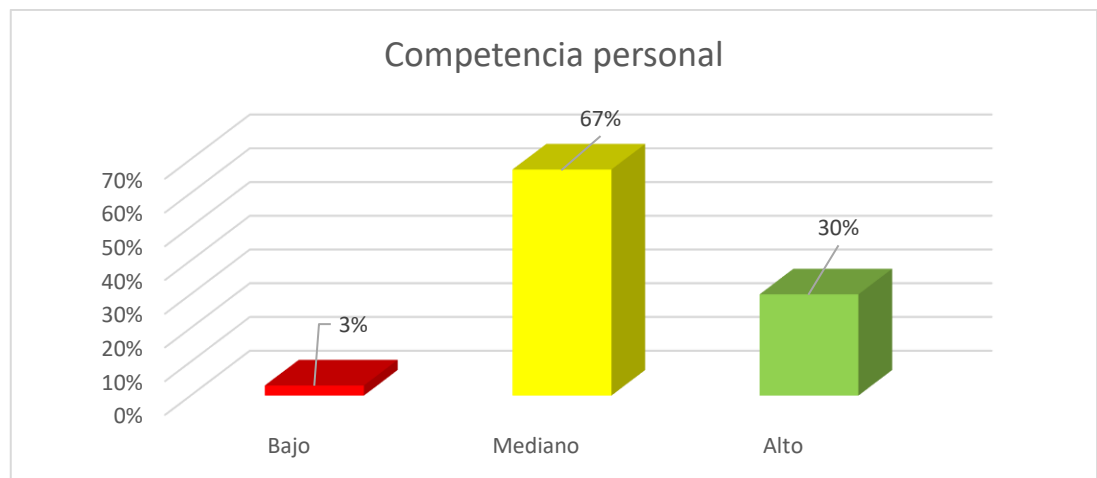
**Tabla 5.1.8**

Competencia personal de los trabajadores de la Red de Salud Coracora

Nivel de Competencia	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	2	3
Mediano	41	67
Alto	18	30
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.8**



**Interpretación**

En el gráfico 5.1.8 que mostró los niveles de la competencia personal, se pudo observar de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, se encontró que el 67% presentaron un nivel mediano, mientras que el 30% alcanzaron un nivel alto; por último, solo un 3% tuvieron en un nivel bajo.

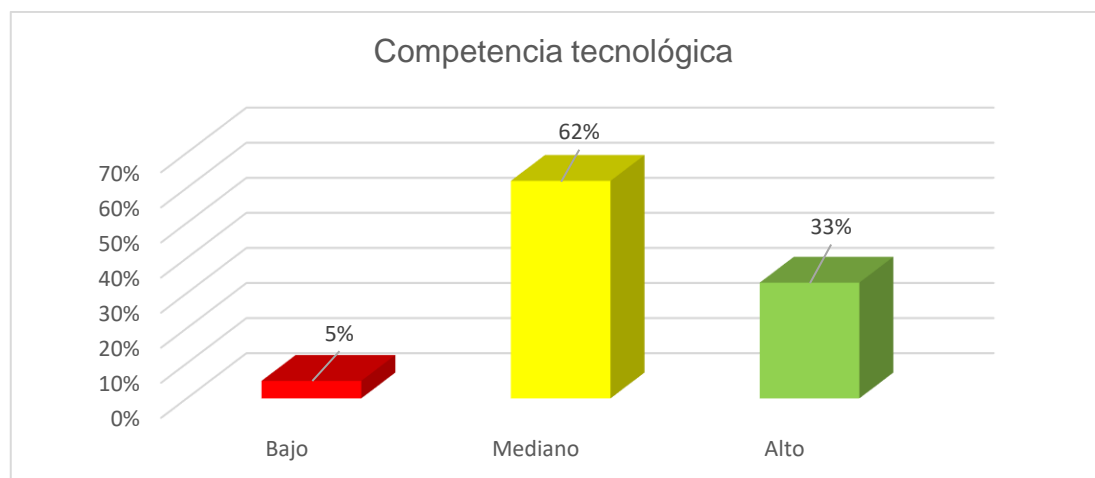
**Tabla 5.1.9**

Competencia tecnológica de los trabajadores de la Red de Salud Coracora

Nivel de Competencia	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	3	5
Mediano	38	62
Alto	20	33
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.9**



### Interpretación

En el gráfico 5.1.9 que mostró los niveles de la competencia tecnológica, se apreció que de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría, un 62% presentaron un nivel mediano, mientras que un 33% alcanzaron un nivel alto; solo un 5% tuvieron un nivel bajo.

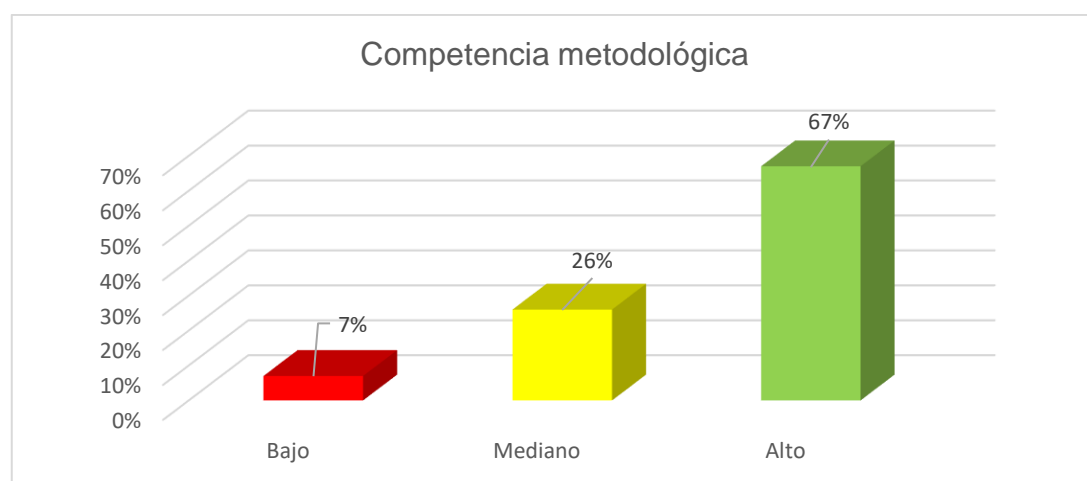
**Tabla 5.1.10**

Competencia metodológica de los trabajadores de la Red de Salud Coracora

Nivel de Competencia	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	4	7
Mediano	16	26
Alto	41	67
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.10**



### Interpretación

En el gráfico 5.1.10 que mostró los niveles de la competencia metodológica, se pudo observar que de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100%, la mayoría el 67% tuvo un nivel alto, un porcentaje del 26% expuso un nivel mediano, mientras que solo un 7% se encontraron en el nivel bajo.



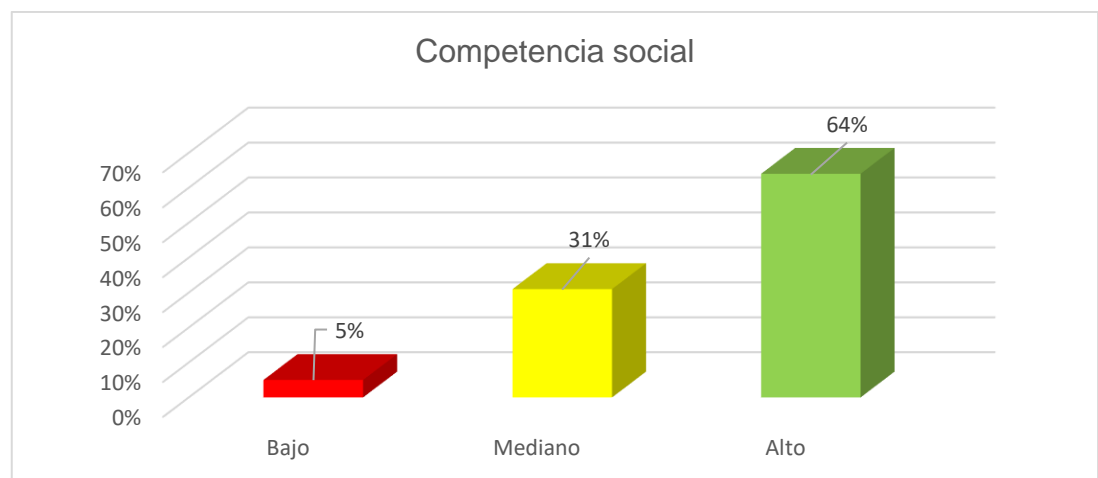
**Tabla 5.1.11**

Competencia social de los trabajadores de la Red de Salud Coracora

Nivel de Competencia	Número de trabajadores	Porcentaje
Bajo	3	5
Mediano	19	31
Alto	39	64
Total	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.11**



### Interpretación

En el gráfico 5.1.11, que mostró los niveles de la competencia social, se pudo observar que de los 61 trabajadores encuestados que representaron el 100% la mayoría, el 64% tuvieron un nivel alto, mientras el 31% presentaron un nivel mediano, tan solo un 5% expusieron un nivel bajo.

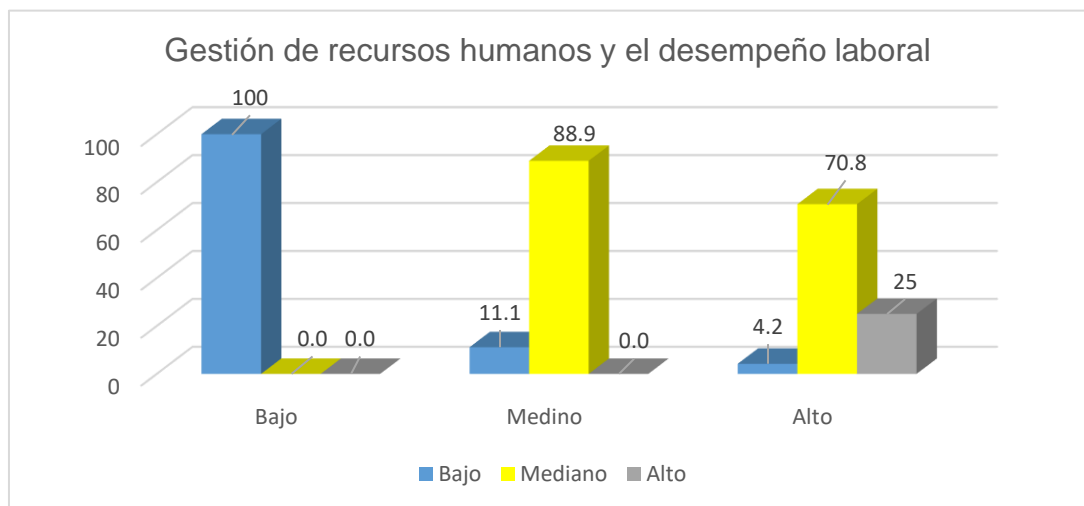
**Tabla 5.1.12**

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	100	4	11.1	1	4.2	6	9.8
Mediano	0	0	32	88.9	17	70.8	49	80.3
Alto	0	0	0	0.0	6	25.0	6	9.8
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.12**



**Interpretación**

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador con gestión de recursos humanos bajo 100%. En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores; de ellos, el 88.9% tienen gestión de recursos humanos mediano y el 11.1% tienen gestión de recursos humanos bajo. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24 trabajadores; de ellos el 70.8% tienen gestión de recursos humanos mediano, el 25.0% tienen gestión

de recursos humanos alto y solo el 4.2% tiene gestión de recursos humanos bajo.

La gestión del empleo tiene una correlación clara con el desempeño laboral, la mayoría de los trabajadores con gestión del empleo mediano presentan un desempeño laboral mediano

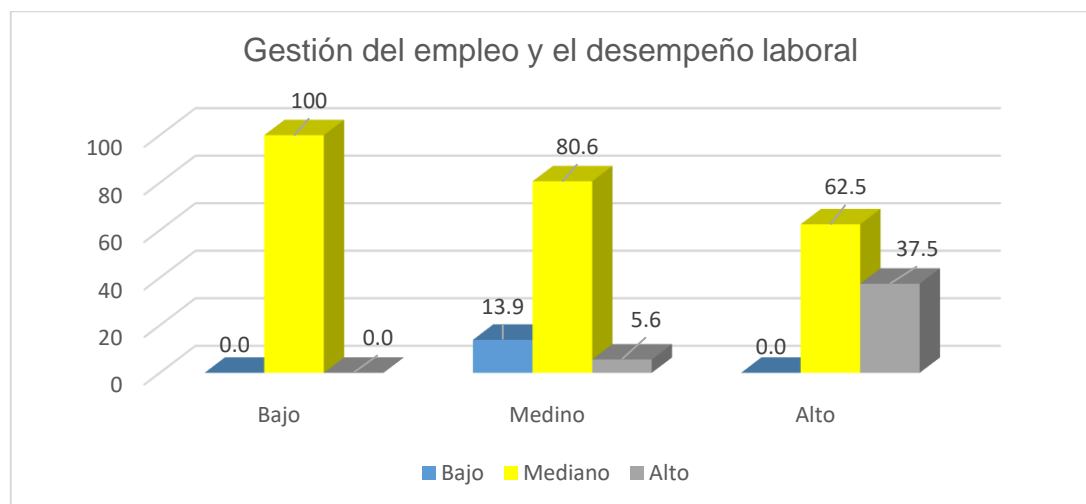
**Tabla 5.1.13**

Gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión del empleo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0	5	13.9	0	0.0	5	8.2
Mediano	1	100	29	80.6	15	62.5	45	73.8
Alto	0	0	2	5.6	9	37.5	11	18.0
Total	1	100	36	100	24	100	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.13**



### Interpretación

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador que refiere la gestión del empleo bajo (100%). En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores; de ellos, el 80.6% refieren la gestión del empleo mediano, el 13.9% refieren la gestión del empleo bajo y el 5.6% refieren la gestión del empleo alto. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24

trabajadores; de ellos, el 62.5% refieren la gestión del empleo mediano, y el 37.5% refieren la gestión del empleo alto.

Se observa que una regular gestión del empleo (mediano) interacciona con un regular desempeño laboral (mediano), por lo que podemos concluir que hay una relación entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral.

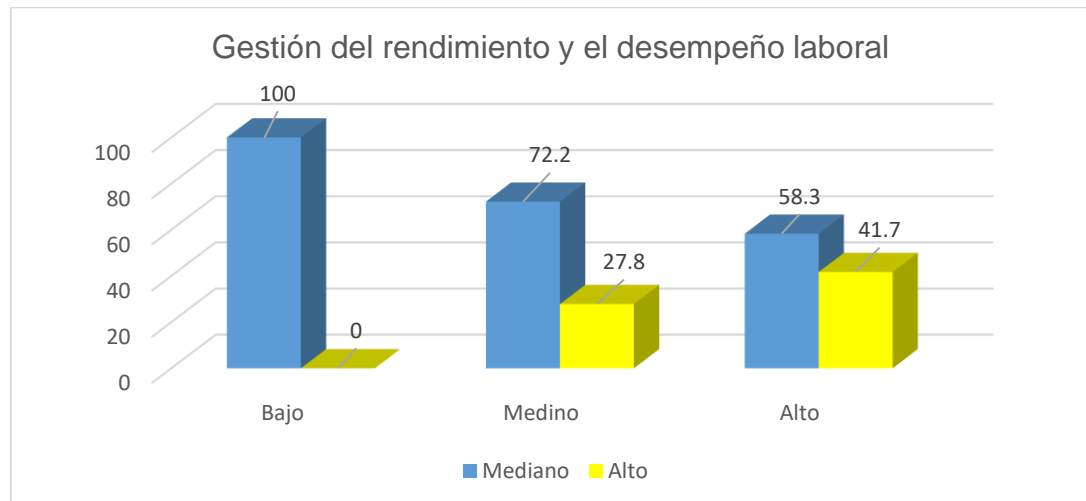
**Tabla 5.1.14**

Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión del rendimiento	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Mediano	1	100	26	72.2	14	58.3	41	67.2
Alto	0	0	10	27.8	10	41.7	20	32.8
Total	1	100	36	100	24	100	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.14**



### Interpretación

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador que refiere la gestión del rendimiento mediano (100%). En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores; de ellos, el 72.2% refieren la gestión del rendimiento mediano y el 27.8% refieren la gestión del rendimiento alto. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24 trabajadores; de ellos, el 58.3% refieren la gestión del rendimiento mediano y el 41.7% refieren la gestión del rendimiento alto.

Se observa que una regular gestión del rendimiento (mediano) interacciona con un regular desempeño laboral (mediano), por lo que podemos deducir que hay una relación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral.

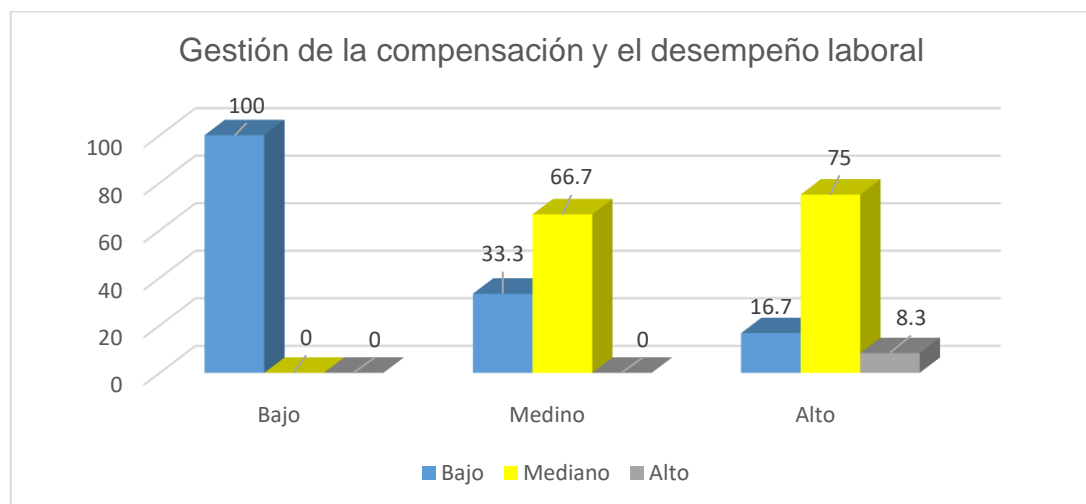
**Tabla 5.1.15**

Gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión de la compensación	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	1	100	12	33.3	4	16.7	17	27.9
Mediano	0	0	24	66.7	18	75.0	42	68.9
Alto	0	0	0	0.0	2	8.3	2	3.3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.15**



**Interpretación**

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador que refiere la gestión de la compensación bajo (100%). En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores; de ellos, el 66.7% refieren la gestión de la compensación mediano y el 33.3% refieren la gestión de la compensación bajo. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24 trabajadores; de ellos, el 75.0% refieren la gestión de la compensación mediano, el 16.7%



refieren la gestión de la compensación bajo y el 8.3% refieren la gestión de la compensación alto.

Se observa que una regular gestión de la compensación (mediano) interacciona con un regular desempeño laboral (mediano), por lo que podemos concluir que hay una relación entre la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral.

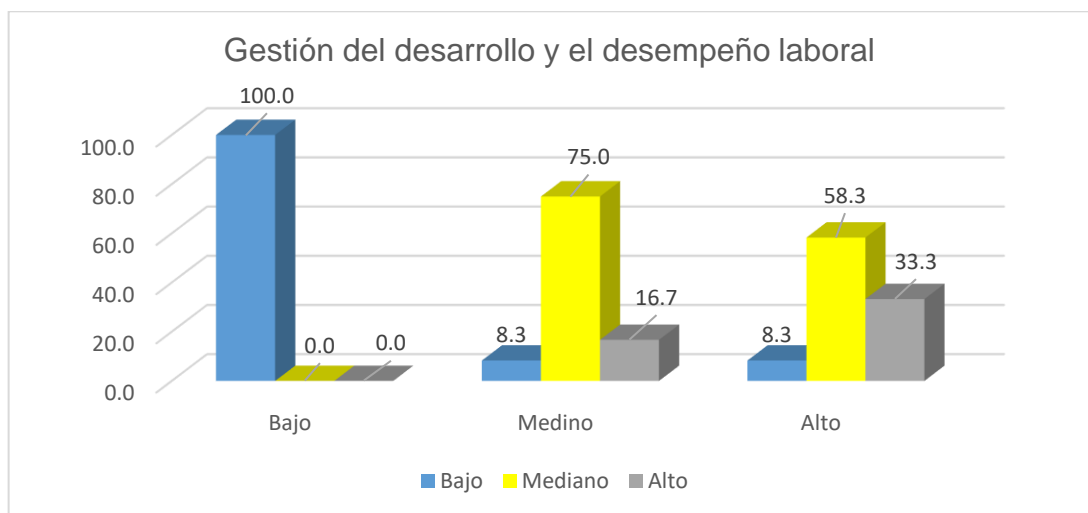
**Tabla 5.1.16**

Gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión del desarrollo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	100	3	8.3	2	8.3	6	9.8
Mediano	0	0	27	75.0	14	58.3	41	67.2
Alto	0	0	6	16.7	8	33.3	14	23.0
Total	1	100	36	100	24	100	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.16**



### Interpretación

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador que representa el 100% y que indica la gestión del desarrollo bajo. En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores; de ellos, el 75.0% indican la gestión del desarrollo mediano, el 16.7% indican la gestión del desarrollo alto y el 8.3% indican la gestión del desarrollo bajo. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24 trabajadores; de ellos el 58.3% indican la gestión

del desarrollo mediano, el 33.3% indican la gestión del desarrollo alto y el 8.3% indican la gestión del desarrollo bajo.

Se observa que una regular gestión del desarrollo (mediano) interacciona con un regular desempeño laboral (mediano), por lo que podemos concluir que hay una relación entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral.

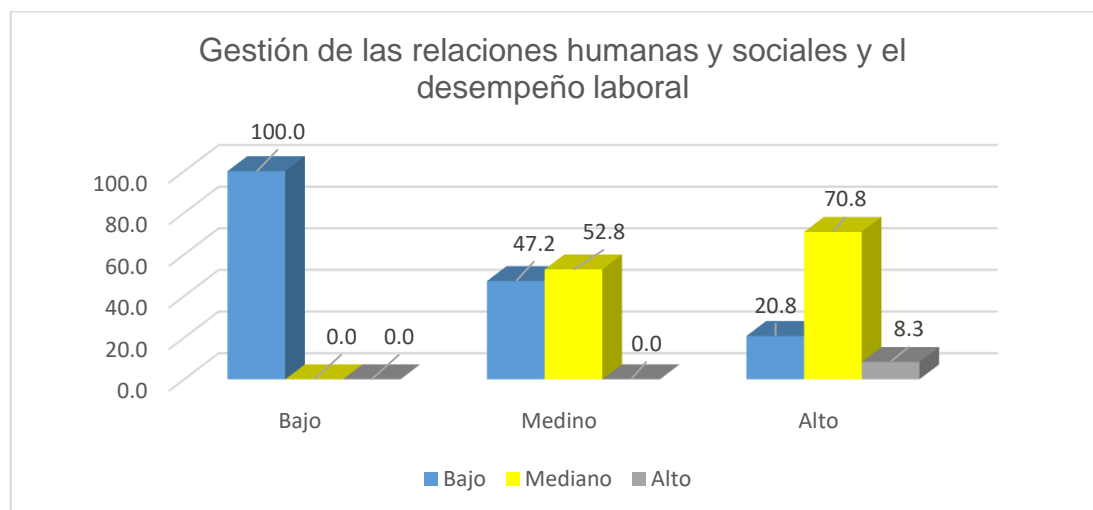
**Tabla 5.1.17**

Gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024

Gestión de las relaciones humanas y sociales	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Mediano		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	100	17	47.2	5	20.8	23	37.7
Mediano	0	0	19	52.8	17	70.8	36	59.0
Alto	0	0	0	0.0	2	8.3	2	3.3
Total	1	100	36	100	24	100	61	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.1.17**



### Interpretación

En el nivel de desempeño laboral bajo, se tiene un trabajador que representa el 100% indicando que la gestión de las relaciones humanas y sociales es baja. En el nivel de desempeño laboral mediano, se tienen 36 trabajadores, de ellos, el 52.8% indican que la gestión de las relaciones humanas y sociales es mediana, y el 47.2% indican que la gestión es baja. En el nivel de desempeño laboral alto, se tienen 24 trabajadores; de ellos, el 70.8% indican

que la gestión de las relaciones humanas y sociales es mediana, el 20.8% indican que la gestión de las relaciones humanas y sociales es baja y el 8.3% indican que la gestión de las relaciones humanas y sociales es alta.

Se observa que con una regular gestión de las relaciones humanas y sociales (mediano) se tiene un regular desempeño laboral (mediano), por lo que podemos concluir que hay una relación entre la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral.

## 5.2. Resultados inferenciales

Se empleó el análisis estadístico inferencial utilizando la prueba de coeficiente de correlación  $r$  de Pearson, con el propósito de evaluar si se encuentra alguna relación entre las variables investigadas.

### Prueba de la hipótesis general

**Tabla 5.2.1**

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
V1: Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	,663**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

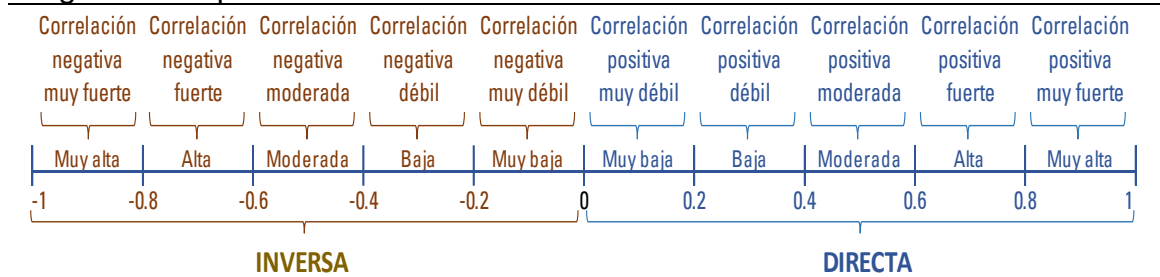
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La Tabla muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.663 indica una relación directa, positiva y alta. La significancia de 0.000, menor a 0.01, confirma que esta correlación es significativa.

**Gráfico 5.2.1**

Regla de interpretación del coeficiente de relación



Fuente: Adaptado de Sánchez F. (44)

### Prueba de la hipótesis específica 1:

**Tabla 5.2.2**

Gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,527**
D1: Gestión del empleo	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.527 indica una relación directa, positiva y moderada. La significancia de 0.000, menor a 0.01, confirma que esta correlación es significativa.

### Prueba de la hipótesis específica 2:

**Tabla 5.2.3**

Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,316*
D2: Gestión del rendimiento	Sig. (bilateral)	,013
	N	61

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.316 indica una relación directa, positiva baja. La significancia de 0.013, menor a 0.05, confirma que esta correlación es significativa.

### Prueba de la hipótesis específica 3:

**Tabla 5.2.4**

Gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
D3: Gestión de la compensación	Correlación de Pearson	,431**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.431 indica una relación directa, positiva y moderada. La significancia de 0.001, menor a 0.01, confirma que esta correlación es significativa.

### Prueba de la hipótesis específica 4:

**Tabla 5.2.5**

Gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
D4: Gestión del desarrollo	Correlación de Pearson	,355**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.355 indica una relación directa, positiva y baja. La significancia de 0.005, menor a 0.01, confirma que esta correlación es significativa.



### Prueba de la hipótesis específica 5:

**Tabla 5.2.6**

Gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
D5: Gestión de relaciones humanas y sociales	Correlación de Pearson	,607**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores, evaluada mediante la correlación de Pearson. El valor de 0.607 indica una relación directa, positiva y alta. La significancia de 0.000, menor a 0.01, confirma que esta correlación es significativa.

### 5.3. Otro tipo de resultados estadísticos

#### 5.3.1. Prueba de normalidad de las variables

##### Prueba de normalidad:

**Paso 1:** Pruebas de normalidad de las dos variables en estudio

**Tabla 5.3.1**

Prueba de normalidad de las variables gestión de los recursos humanos y desempeño laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de Recursos Humanos	,084	61	,200*	,976	61	,278
V2: Desempeño Laboral	,078	61	,200*	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de la tabla de la prueba de normalidad:

*Si p-valor > 0.05, es normal (Paramétrico: r de Pearson)*

*Si p-valor ≤ 0.05, no es normal (No paramétrico: Rho de Spearman)*

**Paso 2:** Elección de la estadística de prueba: r de Pearson; Rho de Spearman.

*La distribución es normal, por lo que se utilizará r de Pearson*

Antes del análisis de correlación, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de las variables, considerando una muestra de  $n \geq 50$ . El p-valor obtenido fue 0.200, mayor a 0.05, indicando que los datos siguen una distribución normal. Esto permitió el uso de métodos

paramétricos, como el coeficiente de correlación de Pearson, para analizar la relación entre las variables.

### 5.3.2. Validación de contenido de las dimensiones de las variables

#### Juicio de expertos:

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos en el área de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, evaluaron cada ítem de la escala con una calificación de "SI"=[1] para aprobado y "NO"=[0] para no aprobado. En este caso, todos los ítems han sido calificados como aprobados por los tres jueces.

#### Cálculo de V de Aiken:

**Tabla 5.3.2**

Validación del cuestionario por juicio de expertos de la escala para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos

Variable 1		JUEZ	JUEZ	JUEZ	SUMA	V DE AIKEN
Indicador	Ítems	1	2	3		
Selección	1	1	1	1	3	1
Vinculación	2	1	1	1	3	1
Inducción	3	1	1	1	3	1
Periodo de Prueba	4	1	1	1	3	1
Evaluación del Desempeño	5	1	1	1	3	1
Compensaciones	6	1	1	1	3	1
Capacitación	7	1	1	1	3	1
Progresión en la Carrera	8	1	1	1	3	1
Relaciones Laborales	9	1	1	1	3	1
Seguridad y Salud en el Trabajo	10	1	1	1	3	1
	11	1	1	1	3	1
Bienestar Social	12	1	1	1	3	1
Cultura y Clima Organizacional	13	1	1	1	3	1
	14	1	1	1	3	1
Comunicación Interna	15	1	1	1	3	1
<b>V DE AIKEN</b>						<b>1</b>

$$v = \frac{S}{n(c-1)}$$

#### FORMULA DE V DE AIKEN

Nota: S=SUMATORIA de respuestas afirmativas; n= número de jueces; y c=número de valores de la escala de evaluación

**Respuestas:** Aprobado (1) Desaprobado (2)

### Interpretación:

**V de Aiken:** Donde todos los ítems obtuvieron una calificación unánime de 1 (de acuerdo), indica una validez de contenido perfecto, respaldada por el consenso de los expertos; esto subraya la relevancia y congruencia del instrumento en la evaluación de la gestión de recursos humanos.

**Tabla 5.3.2.1**

Validación del cuestionario por juicio de expertos de la escala para medir las dimensiones del desempeño laboral

Variable 2		JUEZ	JUEZ	JUEZ	SUMA	V DE AIKEN
Indicador	Ítems	1	2	3		
Aprendizaje	16	1	1	1	3	1
Conocimientos	17	1	1	1	3	1
Habilidades	18	1	1	1	3	1
Técnicas	19	1	1	1	3	1
Multi Dimensionalidad	20	1	1	1	3	1
Iniciativa	21	1	1	1	3	1
Toma de Medidas	22	1	1	1	3	1
Resolución de Problemas	23	1	1	1	3	1
Relaciones Personales	24	1	1	1	3	1
Trabajo en Equipo	25	1	1	1	3	1
V DE AIKEN						<b>1</b>

$$v = \frac{S}{n(c-1)}$$

#### FORMULA DE V DE AIKEN

Nota: S=SUMATORIA de respuestas afirmativas; n= número de jueces; y c=número de valores de la escala de evaluación

**Respuestas:** Aprobado (1) Desaprobado (2)

### Interpretación:

**V de Aiken:** Revela que todos los ítems recibieron una calificación unánime de 1 (de acuerdo), lo que implica una validez de contenido excelente según la evaluación de los expertos; este resultado subraya la coherencia y pertinencia del instrumento en la medición del desempeño laboral.

### 5.3.3. Confiabilidad del instrumento

#### Confiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach

**Tabla 5.3.3**

Cuantificación del nivel de confiabilidad de la consistencia interna del instrumento de gestión de recursos humanos

$\alpha$	Alfa	Coficiente de confiabilidad del instrumento	<b>0.900</b>
<b>K</b>	N.º de ítems	Nº de ítems del instrumento (Preguntas)	15
$\Sigma vi$	Varianza de Ítems	Sumatoria de la varianza de los ítems	13.429
<b>Vt</b>	Varianza Total	Varianza total del instrumento	83.686
<b>Factor 1</b>	Factor	Nº de ítems del instrumento / Nº de ítems del instrumento-1	1.0714
<b>Factor 2</b>	Factor	1-Nº de ítems del instrumento/Varianza total del instrumento	0.8395

Numero de encuestados para la prueba piloto:15 trabajadores administrativos del Hospital Apoyo de Coracora.

#### Interpretación

El análisis mostró que el instrumento de gestión de recursos Humanos tiene una alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.900. Esto significa que el instrumento tiene fiabilidad alta para medir el constructo de gestión de recursos humanos y las respuestas de los encuestados son consistentes en todos los ítems.

**Tabla 5.3.3.1**

Cuantificación del nivel de confiabilidad de la consistencia interna del instrumento del desempeño laboral

$\alpha$	Alfa	Coficiente de confiabilidad del instrumento	<b>0.923</b>
<b>K</b>	N.º de ítems	Nº de ítems del instrumento (Preguntas)	10
$\Sigma vi$	Varianza de Ítems	Sumatoria de la varianza de los ítems	7.314
<b>Vt</b>	Varianza Total	Varianza total del instrumento	43.095
<b>Factor 1</b>	Factor	Nº de ítems del instrumento / Nº de ítems del instrumento-1	1.1111
<b>Factor 2</b>	Factor	1-Nº de ítems del instrumento/Varianza total del instrumento	0.8303

Numero de encuestados para la prueba piloto:15 trabajadores administrativos del Hospital Apoyo de Coracora.

## Interpretación

El análisis demostró que el instrumento de desempeño laboral tiene una confiabilidad excelente, con un alfa de Cronbach de 0.923. Esto significa que el instrumento tiene una fiabilidad alta para medir el desempeño laboral, y las respuestas de los encuestados son consistentes en todos los ítems.

### 5.3.4. Otros análisis de la relación entre las variables

#### a). Diagrama de dispersión

Proceso:

Tabla de datos: Registro de los datos de las variables

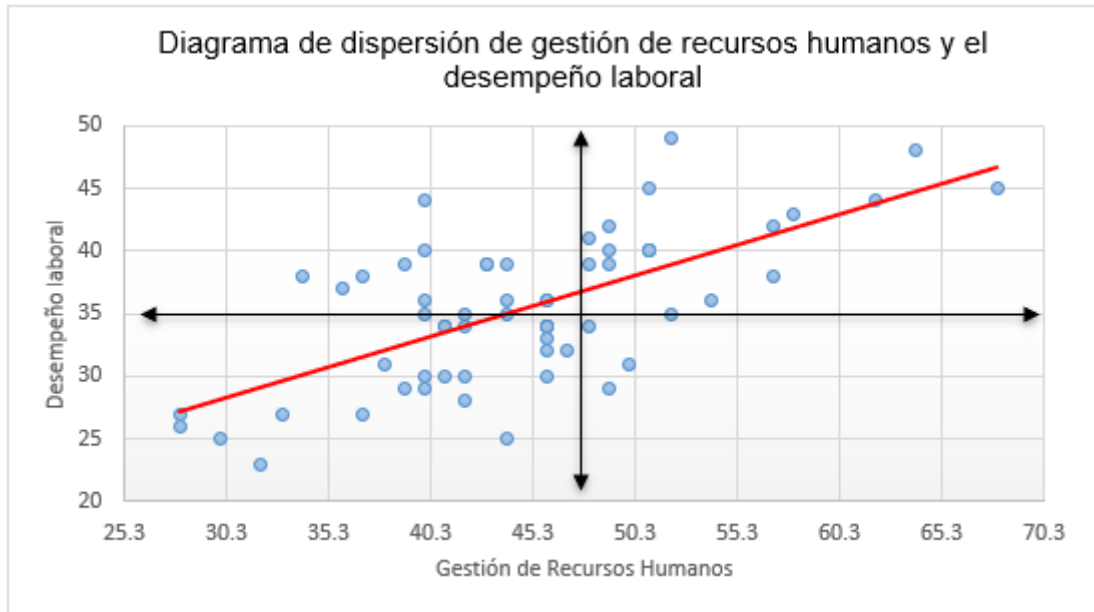
**Tabla 5.3.4**

Datos de gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Nº	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral	Nº	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral	Nº	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral	Nº	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
1	50	31	17	28	27	33	58	43	49	49	39
2	38	31	18	40	44	34	52	49	50	49	40
3	46	34	19	51	40	35	46	34	51	57	42
4	62	44	20	40	40	36	32	23	52	40	36
5	44	36	21	42	34	37	36	37	53	44	25
6	46	36	22	68	45	38	46	34	54	48	39
7	57	38	23	41	34	39	39	29	55	49	42
8	43	39	24	40	29	40	51	45	56	39	39
9	47	32	25	46	36	41	28	26	57	42	28
10	40	35	26	37	38	42	48	41	58	41	30
11	46	33	27	41	34	43	44	35	59	37	27
12	33	27	28	49	29	44	46	32	60	42	35
13	51	40	29	44	39	45	48	34	61	54	36
14	30	25	30	42	30	46	52	35			
15	40	30	31	46	30	47	51	40			
16	43	39	32	34	38	48	64	48			

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Gráfico 5.3.4**



**Interpretación:** En el diagrama de dispersión se apreció una tendencia ascendente en la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Aunque los puntos estuvieron dispersos alrededor de la línea de tendencia, la pendiente positiva de la recta indica que en general, a medida que aumenta la gestión de recursos humanos, también se incrementa el desempeño laboral. Esto sugiere una correlación positiva entre ambas variables, lo que implica que las mejoras en la gestión de recursos humanos están relacionadas con un mejor desempeño laboral.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### Contrastación de la hipótesis general

##### Hipótesis

**Ha:** Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación  $r$  de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

#### Tabla 6.1.1

Relación de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
V1: Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	,663**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación  $r$  de Pearson es 0,663. y el valor de significancia es 0,000. Esto indica que existe una relación significativa directa, positiva y alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.



## Contrastación de las hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

**Ha:** Existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de r de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

**Tabla 6.1.2**

Relación de gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,527**
D1: Gestión del empleo	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación r de Pearson es 0,527. y el valor de significancia es 0,000. Esto indica que existe una relación significativa, directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Hipótesis específica 2:**

**Ha:** Existe relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación r de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

**Tabla 6.1.3**

Relación de gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,316*
D2: Gestión del rendimiento	Sig. (bilateral)	,013
	N	61

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación r de Pearson es 0,316. y el valor de significancia es 0,013. Esto indica que existe una relación significativa, directa, positiva y baja entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Hipótesis específica 3:**

**Ha:** Existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación r de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

**Tabla 6.1.4**

Relación de gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
D3: Gestión de la compensación	Correlación de Pearson	,431**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación r de Pearson es 0,431. y el valor de significancia es 0,001. Esto indica que existe una relación significativa, directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Hipótesis específica 4:**

**Ha:** Existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación r de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

**Tabla 6.1.5**

Relación de gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,355**
D4: Gestión del desarrollo	Sig. (bilateral)	,005
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación r de Pearson es 0,355. y el valor de significancia es 0,005. Esto indica que existe una relación significativa, directa, positiva y baja entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Hipótesis específica 5:**

**Ha:** Existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**H0:** No existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

**Nivel de significación:** 5%

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación r de Pearson para variables que tienen distribución normal y miden la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas.

**Cálculos:** Utilizando el programa SPSS versión.27

**Tabla 6.1.6**

Relación de gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

	Correlación	V2: Desempeño laboral
D5: Gestión de relaciones humanas y sociales	Correlación de Pearson	,607**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	61

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

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024

**Interpretación:** El coeficiente de correlación r de Pearson es 0,607. y el valor de significancia es 0,000. Esto indica que existe una relación directa, positiva y alta entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

Según el objetivo general de este estudio, determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora en Ayacucho para el año 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.663, lo que indica una relación directa, positiva y alta entre las variables gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Al comparar estos resultados con hallazgos de otros investigadores, se encontraron datos similares como el de Requejo (16) el 2022 en Chiclayo definió una correlación significativa ( $P = 0.011$ ) y directa y moderada según el coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.678$ ) entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. De manera similar, Cruz (17) el 2022 en Lima encontró una relación positiva y moderada ( $Rho = 0.691$ ,  $p$ -valor = 0.000). Asimismo, Quintano (18) el 2022 en Lima indicó una relación positiva de intensidad media pero significativa ( $Rho = 0.683$ ,  $p = 0.000$ ). Otros estudios reportaron correlaciones altas, como el de Orrala (11) el 2023 en Ecuador, que encontró que la gestión de los recursos humanos influye en un 97.4% sobre el desempeño ( $Pseudo\ Nagelkerke = 0.974$ ). López (19) el 2022 en Lima reportó una fuerte correlación entre las dimensiones de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ( $Rho = 0.809$ ,  $p$ -valor = 0.000). También se evidenciaron correlaciones moderadas en estudios como el de Hinojosa (12) el 2022 en Ecuador, que determinó una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño ( $X^2 = 10.488$ ,  $p = 0.033$ ). Veloz (13) el 2021 en Ecuador encontró una relación estadísticamente significativa con un tamaño del efecto moderado ( $Rho =$

0.410,  $p < 0.01$ ). Retuerto (15) el 2023 en Lima concluyó una relación positiva moderada ( $Rho = 0.472$ ,  $p\text{-valor} = 0.001$ ) entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Finalmente, se encontraron estudios con correlación baja, como el de Rivadeneyra (10) el 2023 en Ecuador, que determinó una relación significativa baja entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ( $Rho = 0.245$ ,  $p = 0.007$ ). Los resultados para el objetivo general muestran que la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora es alta. Este hallazgo es consistente con otros estudios que han encontrado relaciones positivas, aunque de intensidades variables. Esto significa que a medida que mejora la gestión de los recursos humanos, también mejora el desempeño laboral de los trabajadores. La alta correlación observada sugiere que las prácticas eficaces de gestión de recursos humanos, como la capacitación, la evaluación del desempeño y el bienestar del empleado, tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral. Además, Ulrich (20) afirma que una gestión eficaz se basa en cuatro roles fundamentales: el socio estratégico, que alinea las estrategias de recursos humanos con los objetivos organizacionales; el experto administrativo, que asegura la eficiencia en las operaciones diarias, incluyendo nómina, beneficios y cumplimiento normativo; el agente de cambio, que facilita las transiciones organizacionales para adaptarse y prosperar; y el defensor de los empleados, que promueve un ambiente de trabajo positivo y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, Chancha (24) señala que la gestión de recursos humanos se orienta a mejorar la productividad y la calidad de atención en una entidad mediante el desarrollo y capacitación del personal, la

implementación de políticas de selección y evaluación del desempeño, y el fomento de una relación asertiva entre la entidad y los trabajadores. Por lo que una gestión integral y bien estructurada de los recursos humanos incrementa la productividad, la calidad de atención y crea un entorno de trabajo saludable y productivo.

De acuerdo con el primer objetivo específico, establecer la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.527, lo que indica una relación directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral. Al revisar los antecedentes se encontraron datos de correlación como el de Requejo (16) el 2022, en Chiclayo, donde determinó que existe una relación significativa ( $p=0.006$ ) y moderada entre la gestión del empleo y el desempeño laboral, con un valor de 0.348. De manera similar, Hinojosa (12) en Ecuador, también el 2022, identificó una relación significativa entre la dimensión de admisión de personal y los indicadores de desempeño, con un valor de ( $X^2 = 12.038$  y  $p=0.017$ ). Además, Cruz (17) en Lima, en el mismo año, señaló una correlación positiva entre la dimensión de selección de personal y el desempeño laboral, con una prueba (Rho de 0.584). De manera similar, López (19) en Lima en 2022 que determina una correlación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos, como el mantenimiento de las personas ( $\rho = 0.884$ ;  $p = 0.000$ ) tomadas para este análisis por la similitud de los ítems en las variables. Los hallazgos alcanzados en relación con este objetivo específico muestran que la relación entre la dimensión gestión del



empleo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora es moderada, esta identificación sugiere que las prácticas de gestión del empleo implementadas en la organización tienen un impacto directo en cómo los empleados llevan a cabo sus responsabilidades laborales. Una correlación moderada implica que, si se mejora la gestión del empleo, es probable que se experimente un aumento en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que podría traducirse en una mayor eficiencia, productividad y satisfacción en el trabajo. En tal sentido, Ulrich (20) sostiene que la gestión del empleo es el proceso de seleccionar a los mejores candidatos para puestos en el servicio civil, basado en el mérito, la igualdad de oportunidades y la transparencia; este proceso es crucial para asegurar que las organizaciones tengan personal calificado y competente. De igual modo Chiavenato (22) refiere que el desempeño laboral, por otro lado, implica la evaluación sistemática de cómo las personas realizan su trabajo y su potencial de crecimiento futuro. Como resultado se puede asegurar que las organizaciones no solo deben seleccionar a los mejores talentos, sino que también los evalúen y desarrollen continuamente para alcanzar un alto rendimiento y crecimiento sostenido.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, establecer la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.316, lo que indica una relación directa, positiva y baja entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral. Al comparar estos resultados, se encontraron

antecedentes semejantes. Requejo (16) el 2022 en Chiclayo determinó que existe una relación significativa ( $p=0.041$ ) y directa moderada entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral con un valor de 0.265. De igual modo, López (19) el 2022 en Lima considera que existe correlación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el control de las personas ( $\rho$  0.837;  $P$  0.000). Del mismo modo, otros estudios han evidenciado la correlación de las variables planteadas en sus objetivos, tomadas como antecedente para la investigación por la similitud de los ítems para las dimensiones, donde Cruz (17) el 2022 en Lima refiere que en la dimensión evaluación de personal y desempeño laboral, a través de la prueba Rho = 538, existe una correlación positiva alta. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.316 indica una relación positiva y baja entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral. Esto sugiere que, aunque existe una conexión baja entre estas variables, la gestión del rendimiento tiene un impacto limitado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora. La relación positiva implica que mejoras en la gestión del rendimiento tienden a estar asociadas con mejoras en el desempeño laboral, aunque de manera no muy fuerte. Asimismo, Ulrich (20) afirma que la gestión efectiva del rendimiento forma parte del rol de experto administrativo, que implica la implementación de procesos eficientes para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados. Este modelo subraya la importancia de una evaluación continua y estructurada del rendimiento para identificar áreas de mejora y potenciar el desempeño laboral.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, establecer la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.431, lo que indica una relación directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión de la compensación la variable desempeño laboral. Al comparar estos resultados, se encontró datos similares. Requejo (16) en 2022 en Chiclayo determinó que existe una relación significativa ( $p=0.002$ ), directa y moderada entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral con un valor de 0.401, dados los resultados en concordancia a este objetivo específico, muestran que la relación de la gestión de la compensación y el desempeño laboral es moderada. Esto sugiere que, aunque no es el único factor, la gestión de la compensación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora. La relación positiva implica que mejoras en la gestión de la compensación tienden a estar asociadas con mejoras en el desempeño laboral, lo que puede reflejarse en una mayor motivación, satisfacción y productividad entre los empleados. Según Latham y Locke (21), al aplicar los principios de la Teoría del Establecimiento de Objetivos a la gestión de la compensación, se crea un sistema en el que los incentivos y recompensas están directamente alineados con los objetivos específicos y mensurables de la organización. Este enfoque no solo mejora la claridad y objetividad en la evaluación del desempeño, sino que también motiva a los empleados a esforzarse por alcanzar metas desafiantes, sabiendo que sus logros serán justamente recompensados. Asimismo, Landa (28) refiere que una gestión

adecuada y bien estructurada de las compensaciones puede contribuir significativamente a mejorar el rendimiento de los empleados, la implementación de políticas claras, equitativas y motivadoras, tanto en términos económicos como no económicos, puede ayudar a alinear los intereses de los empleados con los objetivos de la organización. Finalmente podemos referir que los incentivos están alineados con los objetivos organizacionales, mejorando la claridad en la evaluación del desempeño y motivando a los empleados.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, establecer la relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.355, lo que indica una relación directa, positiva y baja entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral. Al comparar este resultado, se encontraron correlaciones semejantes en estudios previos. Requejo (16) el 2022, en Chiclayo, determinó una relación significativa ( $p=0.013$ ), directa y moderada entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral, con un valor de 0.318. De manera similar, Cruz (17) el 2022, en Lima, refirió que, en la dimensión de desarrollo humano y desempeño laboral, a través de la prueba Rho = 0.783, existe una correlación positiva alta. Finalmente, López (19) en 2022, también en Lima, consideró que existe una correlación significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el desarrollo de las personas (Rho = 0.768;  $p = 0.000$ ). Los resultados obtenidos en este objetivo específico muestran un coeficiente de correlación de baja, entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral

de los trabajadores de la Red de Salud Coracora. Aunque esta relación es baja, indica que las mejoras en la gestión del desarrollo pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Es posible que otros factores también influyan en el desempeño, lo que podría explicar la magnitud relativamente baja de la correlación. Según Fuentes (33) es fundamental asegurar que los programas de capacitación sean pertinentes y aplicables al trabajo diario, y que haya un seguimiento adecuado para maximizar el uso de las nuevas habilidades; además, deben ampliarse y transparentarse las oportunidades de progresión en la carrera para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados. Por lo que podemos expresar que un programa de capacitación eficaz debe estar alineado con las necesidades específicas del puesto y las metas organizacionales, asegurando que los empleados puedan ver la relevancia y el valor de lo que están aprendiendo en su trabajo diario.

De acuerdo con el quinto objetivo específico, establecer la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.607, lo que indica una relación directa, positiva y alta entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral. Al comparar estos resultados, se encontraron correlaciones semejantes en estudios previos. Requejo (16) el 2022, en Chiclayo, determinó que existe una relación significativa ( $p=0.025$ ), directa y moderada entre la gestión de relaciones humanas y el desempeño laboral, con un valor de 0.283. De manera similar, otros estudios también evidencian la correlación de las variables planteadas

en sus objetivos, tomados como antecedente para la investigación debido a la similitud de los ítems para las dimensiones, como lo refiere Cruz (17) el 2022, en Lima, refirió que en la dimensión gestión de capital humano y desempeño laboral, a través de la prueba Rho = 0.628, existe una relación positiva y moderada; finalmente, Quintano (18) el 2022, también en Lima, encontró una relación positiva de intensidad débil pero significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (0.334;  $p=0.014$ ). Los hallazgos obtenidos en este objetivo específico muestran que la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora es alta, esto implica que una gestión eficaz de las relaciones humanas y sociales puede tener un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral. La alta correlación indica que mejorar la gestión de relaciones humanas y sociales podría traducirse en mejoras notables en el desempeño laboral. Además, SERVIR (37) define que la gestión de las relaciones humanas y sociales en el entorno laboral juega un papel crucial en el desarrollo del desempeño de los trabajadores. Al promover relaciones laborales armoniosas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social y una cultura organizacional positiva, se crea un ambiente propicio para el compromiso y la productividad de los empleados. Finalmente, las relaciones humanas y sociales generan un espacio integral del entorno de trabajo que busca mejorar la calidad de vida de los empleados, fomentar un ambiente de apoyo mutuo y, en última instancia, aumentar la satisfacción y el compromiso con la organización.

Finalmente, en los resultados descriptivos de dos dimensiones clave, gestión de relaciones humanas y sociales (tabla 5.1.6) y competencia social (tabla 5.1.11), se presentan hallazgos que, a primera vista, parecen contradictorios. La gestión de relaciones humanas y sociales muestra un 38% en niveles bajos, 59% en niveles medianos y solo un 3% en el nivel alto. En contraste, la competencia social se valora con un 5% en el nivel bajo, 31% en el mediano y un 64% en el alto. Esta disparidad plantea una serie de interrogantes sobre la coherencia entre estas dos dimensiones interrelacionadas; sin embargo, no deben interpretarse como contradicciones, sino como representaciones de la complejidad intrínseca en la interacción entre la gestión organizacional y el desempeño interpersonal de los trabajadores. Estos resultados destacan la naturaleza multifacética del entorno laboral, donde los factores estructurales y personales se entrelazan de manera compleja, generando diferencias en la percepción y el desarrollo de habilidades. La alta valoración de la gestión de relaciones humanas y sociales posiblemente puede indicar una percepción positiva de las políticas y prácticas organizacionales, sugiriendo que la empresa ha logrado implementar estrategias que promueven un ambiente laboral estructurado y favorable. Sin embargo, los niveles bajos en competencia social revelan que el desarrollo de estas habilidades va más allá del entorno organizacional, arraigándose en factores individuales como la inteligencia emocional, la seguridad psicológica y la adaptación personal, que requieren enfoques de desarrollo más personalizados y no se logran únicamente mediante políticas organizacionales. (46-49)

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.**

Para estructurar la sección de responsabilidad ética en la investigación, se han considerado los lineamientos de tres directivas clave de la Universidad Nacional del Callao, que garantizan la integridad y el cumplimiento ético de los trabajos de investigación.

#### **Cumplimiento de la directiva para la elaboración de proyectos e informes finales de investigación.**

Se ha seguido minuciosamente la Directiva para la Elaboración de Proyectos e Informes Finales de Investigación (Directiva N°004-2022-R), cumpliendo con todas las normas de estructuración y presentación del contenido. Cada sección del trabajo se desarrolló de acuerdo con los requisitos metodológicos y éticos establecidos, garantizando una presentación clara y ordenada de los resultados. Los hallazgos se documentaron de manera objetiva y rigurosa, respetando las disposiciones de la directiva y asegurando la responsabilidad en la presentación de la información, lo que refleja el compromiso con la calidad académica y la integridad científica.

#### **Aplicación del código de ética de investigación**

La investigación ha cumplido plenamente con los principios del Código de Ética de Investigación de la UNAC, respetando los derechos de los participantes y garantizando la confidencialidad de los datos a través del consentimiento informado. El proceso investigativo se realizó con probidad, transparencia y honestidad, evitando cualquier forma de falsificación o manipulación de datos. Esto asegura que el estudio se alinea con los más altos estándares éticos, promoviendo un enfoque responsable y profesional en todas sus etapas.



### **Uso del software anti plagio y publicación en el repositorio institucional**

Se cumplido con lo estipulado en la Directiva sobre el Uso del Software Anti plagio y Publicación en el Repositorio Institucional (Directiva N° 013-2019-R), garantizando que el trabajo de investigación sea original y cumpla con los estándares de autenticidad. El trabajo fue sometido a las revisiones anti plagio necesarias y ajustado según las observaciones del software, asegurando que los niveles de similitud se mantuvieran dentro de los límites permitidos. Tras la aprobación y sustentación, se cumplieron todos los requisitos para su publicación en el repositorio institucional, incluyendo la declaración jurada de autoría y la correspondiente autorización, lo que refuerza el compromiso con la transparencia y la ética académica.

## VII. CONCLUSIONES

- a. Se determinó que la gestión de recursos humanos está relacionada de manera significativa (p-valor: 0,000) directa positiva y alta ( $r=0,663$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores; este resultado respalda la demostración de la hipótesis de investigación; además, se observó que el nivel de gestión de recursos humanos es mediano con un 80%, de igual manera el desempeño laboral también se sitúa en un nivel mediano, con un 57%.
- b. En concordancia con la dimensión gestión del empleo, se estableció una relación significativa (p-valor: 0,000) directa positiva y moderada ( $r=0,527$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado respalda la veracidad de la primera hipótesis específica; también se observó que el nivel de la dimensión de gestión del empleo es mediano con un 74% respectivamente.
- c. Respecto a la dimensión gestión del rendimiento, se estableció una relación significativa (p-valor:0,013), directa positiva y baja ( $r=0.316$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado respalda la veracidad de la segunda hipótesis específica; igualmente, se observó que el nivel de la dimensión de gestión del rendimiento es mediano con un 67%.
- d. Asimismo, los resultados obtenidos en la dimensión gestión de la compensación establecieron una relación significativa (p-valor:0,001), directa positiva y moderada ( $r=0.431$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado respalda la veracidad de la tercera hipótesis específica; por otra parte, se observó que el nivel de la dimensión de

gestión de la compensación es mediano con un 69% respectivamente.

- e. Del mismo modo en la dimensión gestión del desarrollo, se estableció una relación significativa (p-valor:0,005), directa positiva y baja ( $r=0.355$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado respalda la veracidad de la cuarta hipótesis específica. Asimismo, se observó que el nivel de la dimensión de gestión del desarrollo es mediano con un 67%.
- f. Finalmente, se concluye que los resultados en la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales establecieron una relación significativa (p-valor:0,000), directa positiva y alta ( $r=0,607$ ) hacia el desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado respalda la veracidad de la quinta hipótesis específica. Además, se observó que el nivel de la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales es mediano, con un 59% correspondientemente.

## VIII. RECOMENDACIONES

- a. A los directivos de la institución, fortalecer el sistema integral de gestión de recursos humanos con procesos estandarizados y transparentes para la selección, evaluación del desempeño, compensación, desarrollo y relaciones laborales.
- b. A la jefatura de recursos humanos y equipo de trabajo, continuar desarrollando un formato estandarizado y detallado para los contratos, clarificando la relación laboral, responsabilidades y beneficios de los empleados; fortalecer la transparencia en el proceso de selección mediante la consolidación de un comité independiente, con representantes de los trabajadores.
- c. Para la jefatura de recursos humanos, en la retroalimentación constructiva implementar un sistema de evaluación del desempeño estructuradas bajo un plan, donde se discutan fortalezas y áreas de mejora específicas con cada empleado, estableciendo un plan de acción para el desarrollo profesional.
- d. A la dirección administrativa y jefatura de planificación, en la revisión y actualización de compensaciones, realizar una revisión de las compensaciones para asegurarse de que estén estandarizadas y alineadas con los requerimientos del puesto y las competencias requeridas y el perfil del profesional.
- e. Para la Unidad de Capacitación Institucional, en el programa de capacitaciones regulares, establecer un calendario anual de capacitaciones obligatorias y opcionales que aborden las competencias clave necesarias

para los puestos dentro de la organización.

- f. Para la oficina de bienestar social implementar programas y actividades colaborativas periódicas que fortalezcan la cohesión del equipo; para un ambiente de trabajo saludable establecer un programa integral de bienestar laboral que incluya actividades de salud y bienestar, como talleres de manejo del estrés, actividades deportivas y programas de apoyo psicológico; además, implementar un sistema de comunicación abierta y efectiva para resolver conflictos laborales y promover un ambiente de confianza y apoyo mutuo.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Comunicado de prensa: La OMS convoca el 5° Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud [Internet]. Ginebra: OMS; c2023 [citado 2023 abr 3]; [1 pantalla]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/03-04-2023-who-convenes-the-fifth-global-forum-on-human-resources-for-health>
2. Organización Panamericana de la Salud. El impacto de la COVID-19 en los recursos humanos para la salud y respuestas de política [Internet]. Colombia: OPS; c2022. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57054/OPSHSSHSCOV19220030\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57054/OPSHSSHSCOV19220030_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Presidencia del Consejo de Ministros, Secretaría de Gestión Pública. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. 2022. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5276755/3787-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2030.pdf>
4. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Rev Cubana Salud Pública. 2020;46(4) Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
5. Barja J, Valverde N, Fiestas KN, Aguilar S. Cambios en la disponibilidad de los recursos humanos en salud en el Perú. Rev Cub Med Mil. 2021;50(1): [aprox. 12 p.]. Epub 01-Mar-2021. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572021000100014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572021000100014&script=sci_arttext&tlng=en)
6. Ley del Servicio Civil-2013-Normas legales 498585  
Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/\\_30057\\_-\\_22-07-2013\\_09\\_46\\_37\\_-30057.pdf?v=1645457366](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366)
7. Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA-Aprobando la Directiva Administrativa N°142/MINSA-OGGRH V.01  
Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631\\_RM626-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-)

2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf

8. Gaspar M. La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Pol Con.* 2021;6(8):318-29. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf>
9. Baca C. El impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL CHEPEN [tesis título]. Perú: Universidad Alas Peruanas; 2020. 73 p. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10391/Tesis\\_Gesti%  
c3%b3n.RecursosHumanos\\_Desempe%  
c3%b1oOrganizacional\\_UGEL%  
20Chep%  
c3%a9n\\_Chiclayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10391/Tesis_Gesti%c3%b3n.RecursosHumanos_Desempe%c3%b1oOrganizacional_UGEL%20Chep%c3%a9n_Chiclayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Rivadeneira E. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107050/Rivadeneira\\_ZEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107050/Rivadeneira_ZEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Orrala G. Gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital de Ecuador, 2023 [tesis]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121418/Orrala\\_YGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121418/Orrala_YGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Hinojosa J. Gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal asistencial de un hospital general de Guayaquil, 2022 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99677>
13. Veloz B. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/802043>
14. Colcha J, Romero M, Tapia L, Chiriboga. Gestión del talento humano, uso TIC's y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora General Services S.A. *Polo Conoc.* 2021; [aprox. 10 p.]. Disponible en:

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>

15. Retuerto E. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal asistencial en un hospital, Lima – 2022 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111121>
16. Requejo J. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78097/Requejo\\_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78097/Requejo_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Cruz S. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96988>
18. Quintano D. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta -2020 [tesis]. Perú: Universidad Privada de Ciencias e Informática; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1>
19. López W. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en un hospital de emergencia – 2022 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103241>
20. HRM Handbook. El modelo de recursos humanos de Dave Ulrich [Internet]. HRM Handbook; c2023. Disponible en: <https://hrmhandbook.com/hrm/ulrich-hr-model/>
21. Locke EA, Latham GP. Construyendo una teoría prácticamente útil de establecimiento de objetivos y motivación en tareas: una odisea de 35 años. Am Psychol. 2002;57(9):705-17. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
22. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las



- organizaciones. 10ma ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2019. 425 p. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>
23. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH [Internet]. Plataforma digital única del Estado Peruano; 2023. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/9688-procesos-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagrh>
24. Chancha T, Zurita N, Quispe R, Solórzano J. Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022;6(6):1879. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3646/5517>
25. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Gestores de RRHH [Internet]. Plataforma única digital del Estado Peruano; c2023. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
26. Martínez O, Vargas T. Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Coodes. 2019;7(2) [aprox. 10 p.]. Epub 02-Ago-2019. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000200225#:~:text=Selecci%C3%B3n%20del%20personal%3A%20Proceso%20de,desempe%C3%B1ar%20las%20ocupaciones%20o%20cargos](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225#:~:text=Selecci%C3%B3n%20del%20personal%3A%20Proceso%20de,desempe%C3%B1ar%20las%20ocupaciones%20o%20cargos)
27. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil” [Internet]. Plataforma única digital del Estado Peruano; c2021. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1928471-res081-2021-servir-pe>
28. Landa J. Procesos de Gestión de Recursos Humanos [Internet]. [citado 2023 jul 19]. Disponible en: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/EXPO.-ABOGADOS-1.pdf>

29. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Herramientas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos: Guía para la gestión del proceso de inducción [Internet]. 2017. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res265-2017-SERVIR-PE.pdf>
30. Sánchez J. El periodo de prueba. Trabajo de final de grado relaciones laborales y recursos humanos [Internet]. España: Universidad Jaume; 2018.
31. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Manual de gestión del rendimiento [Internet]. 2016. Disponible en: [https://www.transparencia.regioncusco.gob.pe/transparencia/planeamiento-organizacion/Informacion\\_Adicional\\_PO/directiva-manual-de-rendimiento-2016.pdf](https://www.transparencia.regioncusco.gob.pe/transparencia/planeamiento-organizacion/Informacion_Adicional_PO/directiva-manual-de-rendimiento-2016.pdf)
32. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento [Internet]. Perú; 2022. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3426011-ss4-gestion-del-rendimiento>
33. Fuentes J. Gestión del desarrollo de personas: La experiencia del ministerio de obras públicas [tesis de magíster en Internet]. Santiago: Universidad de Chile; 2015. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137575/Gestion-del-desarrollo-de-personas-la-experiencia-del-Ministerio-de-Obras-Publicas.pdf?sequence=1>
34. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 299-2017-SERVIR-PE [Internet]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240551-299-2017-servir-pe>
35. Cortés D. Relaciones laborales [Internet]. Universidad de CESUMA; c2023. Disponible en: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>
36. Mallorqui E. Fomenta el bienestar social para mejorar tu cohesión de equipo [Internet]. RRHHDigital; c2023. Disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/editorial/155155/Fomenta-el-bienestar-social>

para-mejorar-tu-cohesion-de-

equipo#:~:text=El%20bienestar%20social%20hace%20referencia,con%20l  
a%20empresa%20en%20s%C3%AD.

37. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Resolución de Gerencia General N.º Res067-2021-SERVIR-GG [Internet]. 2021. Disponible en: [https://www.gob.pe/institucion/servir/buscador?contenido=todos&institucion=servir&sheet=1&sort\\_by=none&term=cultura%20y%20clima%20organizacional](https://www.gob.pe/institucion/servir/buscador?contenido=todos&institucion=servir&sheet=1&sort_by=none&term=cultura%20y%20clima%20organizacional)
38. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 151-2017-SERVIR-PE [Internet]. 2017. 10 p. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240901-151-2017-servir-pe>
39. Plascencia A, Pozos B, Preciado M, Vásquez J. Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto. *Ansiedad y stress*. 2019;25(1):35-41. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830068X#preview-section-snippets>
40. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). El sistema de gestión de recursos humanos y la ley del servicio civil [Internet]. Plataforma digital única del Estado Peruano; 2023. 77 p. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613350-el-sistema-de-gestion-de-recursos-humanos-y-la-ley-del-servicio-civil>
41. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Directiva del subsistema de gestión del rendimiento [Internet]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585256/Directiva%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf>
42. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a ed. México: McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Education;

2018. ISBN: 978-1-4562-6096-5. Disponible en: [https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk\\_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn\\_EUwuY](https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY)
44. Sánchez F. Estadística para tesis y uso del SPSS. Ciudad de Arequipa: Centrum Legalis E.I.R.L; 2020. ISBN: 978-612-48174-1-0.
45. Inguillay L, Tercero S, López J. Ética en la investigación científica. Revista Imaginario Social [Internet]. 2020;3(1). Disponible en: <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
46. Salas , E. , Shuffler , ML , Thayer , AL , Bedwell , WL y Lazarra , EH (2015), “Comprender y mejorar el trabajo en equipo en las organizaciones: una guía práctica con base científica”, Human Resource Management, Vol.54No.4., doi:10.1002/hrm.21628. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAUSP-07-2018-0046/full/html>
47. Salas, E., Reyes, DL, Woods, AL (2017). La evaluación del desempeño del equipo: observaciones y necesidades. En: von Davier, A., Zhu, M., Kyllonen, P. (eds) Evaluación innovadora de la colaboración. Metodología de medición y evaluación educativa. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-33261-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-33261-1_2) Disponible en: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-33261-1\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-33261-1_2)
48. Ramos C, Ramos L, Villalba O. Is organizational culture related with motivation and performance in Mexico? Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis. 2017;13(1):133-147. Disponible en: <https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/download/84/205?inline=1>
49. Pérez V. Competencias emocionales en la gestión de personas. Departamento de Psicología. Universidad Rey Juan Carlos; 2017. Finalista en el Premio Estudios Financieros 2017 en la modalidad de Recursos Humanos. Disponible en: [https://www.google.com/search?q=Factores+Psicosociales+y+su+Influencia+en+la+Competencia+Social%3A+Goleman+\(1998\)&oq=Factores+Psicosociales+y+su+Influencia+en+la+Competencia+Social%3A+Goleman+\(1998](https://www.google.com/search?q=Factores+Psicosociales+y+su+Influencia+en+la+Competencia+Social%3A+Goleman+(1998)&oq=Factores+Psicosociales+y+su+Influencia+en+la+Competencia+Social%3A+Goleman+(1998)

)&gs\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDM0MzFqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

50. Bunk G. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional [Internet]. 1994;1. Disponible en: [file:///C:/Users/Ordenador/Downloads/Dialnet-LaTransmisionDeLasCompetenciasEnLaFormacionYPerfec-131116%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ordenador/Downloads/Dialnet-LaTransmisionDeLasCompetenciasEnLaFormacionYPerfec-131116%20(1).pdf)
51. Echeverría Samanes B. Gestión de la competencia de Acción Profesional. Rev. invest. educ. [Internet]. 2002 [citado 2023 may 24];20(1):7-43. Disponible en: <https://revistas.um.es/rie/article/view/97411>
52. Grijalva M, Castro J, Guamán M. Desempeño laboral como vector ocupacional. Revista mktDescubre - ESPOCH FADE. 2019

## **X. ANEXOS**



**ANEXO 1  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título de la Investigación:**

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”**

Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre la <b>gestión de los recursos humanos</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p> <p><b>Específico</b> ¿Cuál es la relación entre la <b>gestión del empleo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la <b>gestión del rendimiento</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la <b>gestión de los recursos humanos</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p><b>Específico</b> Establecer la relación entre la <b>gestión del empleo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Establecer la relación entre la <b>gestión del rendimiento</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre la <b>gestión de los recursos humanos</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p><b>Específico</b> Existe relación entre la <b>gestión del empleo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Existe relación entre la <b>gestión del rendimiento</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> <b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> Gestión del empleo Gestión del Rendimiento Gestión de la Compensación Gestión del desarrollo Gestión de relaciones humanas y sociales</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> Competencia personal Competencia tecnológica Competencia metodológica Competencia social</p>	<p><b>Método general:</b> Método Hipotético deductivo <b>Tipo de investigación:</b> Investigación básica <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel de investigación</b> Correlacional <b>Diseño de investigación</b> No experimental, de corte transversal, correlacional <b>Esquema:</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- V1     M --- V2     V1 --- r     V2 --- r     style V1 fill:#f00     style V2 fill:#00b0f0     style r fill:#fff </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M=Muestra V1=Gestión de Recursos humanos V2=Desempeño laboral <b>Población:</b> 73 trabajadores</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la <b>gestión de la compensación</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la <b>gestión del desarrollo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la <b>gestión de relaciones humanas y sociales</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre la <b>gestión de la compensación</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Establecer la relación entre la <b>gestión del desarrollo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Establecer la relación entre la <b>gestión de relaciones humanas y sociales</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p>	<p>Existe relación entre la <b>gestión de la compensación</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Existe relación entre la <b>gestión del desarrollo</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p> <p>Existe relación entre la <b>gestión de relaciones humanas y sociales</b> y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.</p>		<p><b>Muestra:</b> 61 Trabajadores administrativos y asistenciales de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora.</p> <p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores CAS con una experiencia laboral menor de un año.</li> <li>Personal contratado por terceros</li> <li>Personal ausente por vacaciones y o permisos sin goce de haberes</li> <li>Personal que no realiza actividades administrativas operativas y de gestión y/o asistenciales, siendo estas áreas el de limpieza, vigilancia y transportes.</li> </ol> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario para evaluar la gestión de recursos humanos.</p> <p>Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Encuesta</li> <li>*Tabulación de datos</li> <li>*Elaboración de tablas estadísticas</li> <li>*Interpretación de resultados</li> <li>*Prueba de hipótesis</li> <li>*Presentación de conclusiones</li> </ul>
--	--	---	--	--





## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

### Título del instrumento: Escala Para Medir las Dimensiones de la **Gestión de Recursos Humanos**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA
V1: Gestión de recursos humanos	Gestión del empleo	Ind.1 Selección	1. ¿Crees que se garantiza el principio de transparencia en el proceso de selección de personal en la Red de Salud?	VALORACIÓN: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Las mismas, posterior al ser Baremado:  Valora el Nivel:  Bajo, Mediano y alto de la Gestión de recursos humanos
		Ind.2 Vinculación	2. ¿Crees que el contrato o resolución que establece tu relación laboral con la entidad es clara para ti como trabajador?	
		Ind.3 Inducción	3. ¿Consideras que te han proporcionado información clara sobre la normativa y funciones de la entidad durante tu proceso de inducción?	
		Ind.4 Periodo de prueba	4. ¿Consideras que el periodo de prueba contribuye de forma efectiva a evaluar tus competencias y/o habilidades?	
	Gestión del rendimiento	Ind.5 Evaluación del desempeño	5. ¿Crees que los resultados de las evaluaciones tienen un impacto positivo en la mejora del desempeño en tu institución?	
	Gestión de la compensación	Ind.6 Compensaciones	6. ¿La compensación que recibes se ajusta específicamente a los requerimientos que exige tu puesto de trabajo?	
	Gestión del desarrollo	Ind.7 Capacitación	7. ¿Con qué frecuencia la institución ofrece capacitaciones a los empleados para mejorar sus habilidades y/o conocimientos?	
		Ind.8 Progresión en la carrera	8. ¿Consideras que con las capacitaciones recibidas puedes desarrollarte profesionalmente y enfrentar las exigencias de tu trabajo?	
	Gestión de relaciones humanas y sociales	Ind.9 Relaciones laborales	9. ¿Crees que la organización ejecuta estrategias efectivas para prevenir conflictos laborales entre los trabajadores?	
		Ind.10 Seguridad y salud en el trabajo	10. ¿Consideras que la institución tiene programas regulares de capacitación en seguridad para prevenir accidentes laborales?	
			11. ¿Consideras que la institución promueve estilos de vida saludable en el entorno laboral?	
		Ind.11 Bienestar social	12. ¿Consideras que la institución ofrece iniciativas que fomentan el bienestar social de los empleados?	
		Ind.12 Cultura y clima organizacional	13. ¿Sientes que la empresa promueve la cultura de colaboración y el trabajo en equipo?	
14. ¿Sientes que hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo?				
Ind.13 Comunicación interna	15. ¿Crees que los responsables de la institución se comunican de manera clara y oportuna en temas relevantes, según tu experiencia?			

**Título del instrumento: Escala Para Medir las Dimensiones del **Desempeño Laboral****

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA
V2: Desempeño laboral	Competencia personal	Ind.14 Aprendizaje	16. ¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?	VALORACIÓN: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Las mismas, posterior al ser Baremado:  Valora el Nivel:  Bajo, Mediano y alto del desempeño laboral
		Ind.15 Conocimientos	17. ¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?	
		Ind.16 Habilidades	18. ¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?	
	Competencia tecnológica	Ind.17 Técnicas	19. ¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?	
		Ind.18 Multifuncionalidad	20. ¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?	
	Competencia metodológica	Ind.19 Iniciativa	21. ¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes?	
		Ind.20 Toma de medidas	22. ¿Los trabajadores toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?	
		Ind.21 Resolución de problemas	23. ¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?	
	Competencia social	Ind.22 Relaciones personales	24. ¿Los trabajadores pueden relacionarse fácilmente con sus compañeros de trabajo?	
		Ind.23 Trabajo en equipo	25. ¿Los trabajadores interactúan y cumplen sus funciones en equipo?	

Requejo en el año 2022-Modificado por Ayala y Huavil el año 2024



### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”**

Este instrumento, diseñado por Requejo en el año 2022 en Chiclayo, tuvo como objetivo evaluar cinco dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos a través de 13 ítems, y cuatro dimensiones del Desempeño Laboral mediante 10 ítems, sumando un total de 23 ítems para evaluar nueve dimensiones. Posteriormente, fue modificado por Ayala y Huavil en 2024, ampliando su alcance para evaluar nueve dimensiones con 25 ítems.

La presente investigación es conducida por los Lic.Enf. Adolfo Ayala Oncebay y Kethy Ingrid Huavil Quinteros, egresados de la Segunda Especialidad de Administración en Salud de la Universidad Nacional del Callao. El Objetivo de este estudio es determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024.

Formulario N° : .....

Fecha : .....

**DATOS GENERALES:**

<b>Edad</b>	:	Menores de 30 años	( )	De 51 a 60 años	( )
		De 30 a 40 años	( )	Mayores de 61 años	( )
		De 41 a 50 años	( )		

<b>Sexo</b>	:	Masculino	( )	Femenino	( )
-------------	---	-----------	-----	----------	-----

<b>Profesión</b>	:	Médico	( )		
		Profesional no médico	( )	Administrativo	( )

<b>Especialidad</b>	:	.....	<b>Servicio</b>	.....
---------------------	---	-------	-----------------	-------

**Modalidad**

<b>Laboral</b>	:	Nombrado	( )	Asistencial	( )
		CAS	( )	Administrativo	( )

<b>Años de Servicio</b>	:	De 1 a 5 años de servicio	( )
		De 6 a 10 años de servicio	( )
		De 11 a 15 años de servicio	( )
		De 16 a 20 años de servicio	( )
		De 21 a 25 años de servicio	( )
		Más de 26 años de servicio	( )



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**Cuestionario para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos**  
*Requejo en el año 2022-Modificado por Ayala y Huavil el año 2024*

**Instrucciones:**

A continuación, encuentra usted una serie de ítems que expresan aspectos o experiencias que influyen en la gestión de los recursos humanos de una entidad pública o privada.

**Marque por favor para cada ítem con una sola X en la columna que corresponde a la frecuencia con que ocurre cada evento en una situación en particular, considerando la siguiente VALORACIÓN: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)**

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN 1:</b> Gestión del empleo	Selección	1	¿Crees que se garantiza el principio de transparencia en el proceso de selección de personal en la Red de Salud?	1	2	3	4	5
	Vinculación	2	¿Crees que el contrato o resolución que establece tu relación laboral con la entidad es clara para ti como trabajador?	1	2	3	4	5
	Inducción	3	¿Consideras que te han proporcionado información clara sobre la normativa y funciones de la entidad durante tu proceso de inducción?	1	2	3	4	5
	Periodo de prueba	4	¿Consideras que el periodo de prueba contribuye de forma efectiva a evaluar tus competencias y/o habilidades?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2:</b> Gestión del rendimiento	Evaluación del desempeño	5	¿Crees que los resultados de las evaluaciones tienen un impacto positivo en la mejora del desempeño en tu institución?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3:</b> Gestión de la compensación	Compensaciones	6	¿La compensación que recibes se ajusta específicamente a los requerimientos que exige tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4:</b> Gestión del desarrollo	Capacitación	7	¿Con qué frecuencia la institución ofrece capacitaciones a los empleados para mejorar sus habilidades y/o conocimientos?	1	2	3	4	5
	Progresión en la carrera	8	¿Consideras que con estas capacitaciones recibidas puedes desarrollarte profesionalmente y enfrentar las exigencias de tu trabajo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 5:</b> Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales	9	¿Crees que la organización ejecuta estrategias efectivas para prevenir conflictos laborales entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
	Seguridad y salud en el trabajo	10	¿Consideras que la institución tiene programas regulares de capacitación en seguridad para prevenir accidentes laborales?	1	2	3	4	5
		11	¿Consideras que la institución promueve estilos de vida saludable en el entorno laboral?	1	2	3	4	5
	Bienestar social	12	¿Consideras que la institución ofrece iniciativas que fomentan el bienestar social de los trabajadores?	1	2	3	4	5
	Cultura y clima organizacional	13	¿Sientes que empresa promueve la cultura de colaboración y el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
		14	¿Sientes que hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
Comunicación interna	15	¿Crees que los responsables de la institución se comunican de manera clara y oportuna en temas relevantes, según tu experiencia?	1	2	3	4	5	



## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para medir las dimensiones del **desempeño laboral**

Requejo en el año 2022-Modificado por Ayala y Huavil el año 2024

#### Instrucciones:

A continuación, encuentra usted una serie de ítems que expresan aspectos o experiencias que influyen en el desempeño laboral de un trabajador, el desempeño laboral es importante porque tiene un impacto directo en la calidad de atención y en la satisfacción de los clientes.

**Marque por favor para cada ítem con una sola X en la columna que corresponde a la frecuencia con que ocurre cada evento en su situación en particular, o considerando la siguiente VALORACIÓN: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)**

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Competencia personal	Aprendizaje	16	¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?	1	2	3	4	5
	Conocimientos	17	¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?	1	2	3	4	5
	Habilidades	18	¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Competencia tecnológica	Técnicas	19	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?	1	2	3	4	5
	Multi dimensionalidad	20	¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Competencia metodológica	Iniciativa	21	¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes?	1	2	3	4	5
	Toma de medidas	22	¿Los trabajadores toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?	1	2	3	4	5
	Resolución de problemas	23	¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Competencia social	Relaciones personales	24	¿Los trabajadores pueden relacionarse fácilmente con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo	25	¿Los trabajadores interactúan y cumplen sus funciones en equipo?	1	2	3	4	5

## ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Nacional del Callao, Segunda Especialidad de Administración en Salud.  
Investigadores: Lic. Adolfo Ayala Oncebay; Lic. Huavil Quinteros Kethy Ingrid  
Título de la Investigación: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD DE CORACORA, AYACUCHO 2024”

### Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD DE CORACORA, AYACUCHO2024”

Este es un estudio desarrollado por los alumnos egresados de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico de la Segunda Especialidad Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Callao.

La deficiente gestión de recursos humanos tiene un impacto negativo directo en el desempeño laboral. Entre otros, algunos de los problemas clave incluyen: Deficiencias en reclutamiento y selección, que generan bajo rendimiento y alta rotación. Falta de capacitación y desarrollo, que reduce competitividad y dificulta adaptación al cambio. Sistemas de compensación y reconocimiento desalineados, que desmotivan y disminuyen compromiso. Además, carencias en la gestión del desempeño provocan frustración e insatisfacción. Problemas de comunicación y clima organizacional generan estrés y menor colaboración. Finalmente, deficiencias en la gestión del talento propician pérdida de colaboradores clave y limitado crecimiento. El abordaje efectivo de estos problemas de recursos humanos impacta positivamente el desempeño laboral y el éxito organizacional.

### Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se realizarán dos encuestas para determinar la relación de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, que consta de 15 y 10 preguntas, respectivamente, las cuales serán respondidas por su persona de manera libre. El tiempo que demandará para contestar el cuestionario será de 10 - 15 minutos aproximadamente

### Confidencialidad:

Se guardará su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### Derechos del participante:

Si usted decide no participar en el estudio, puede finalizar éste en cualquier momento, o participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno

### Consentimiento del participante:

Firma .....  
Apellidos y nombres .....  
Fecha .....

**ANEXO 5: Base de datos de ambas variables**

**Base de datos de la variable 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Ficha	GRH 1	GRH 2	GRH 3	GRH 4	GRH 5	GRH 6	GRH 7	GRH 8	GRH 9	GRH 10	GRH 11	GRH 12	GRH 13	GRH 14	GRH 15
1	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4
2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	2	3	3	2
3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
5	3	4	3	3	4	2	3	5	2	1	2	3	3	3	3
6	3	4	1	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3
7	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	2	5	3	2	5	4	2	2	2	2	3	2
9	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3
10	3	3	1	1	3	4	2	2	2	1	3	4	4	4	3
11	3	4	2	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4
12	3	2	1	1	5	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2
13	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
14	2	3	3	1	3	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2
15	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
16	3	4	2	3	4	1	2	5	4	2	1	4	3	4	1
17	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3
18	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
19	3	4	5	4	4	4	1	2	3	4	3	3	4	4	3
20	3	4	2	3	5	4	1	5	3	1	2	3	2	1	1
21	3	3	2	3	5	4	3	3	1	2	1	2	5	3	2
22	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5
23	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3
24	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	2	2	3	2	2
25	3	4	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3
26	2	3	3	2	5	3	2	3	4	2	1	2	1	2	2
27	2	3	3	3	4	3	1	5	3	2	1	2	3	3	3
28	4	4	4	3	4	2	3	5	2	2	3	3	3	4	3
29	1	5	4	1	4	4	2	5	2	2	2	2	3	4	3
30	1	4	4	1	4	3	3	5	2	3	2	2	3	2	3
31	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3
32	3	3	3	2	5	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1
33	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4
34	3	4	2	3	5	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4
35	3	3	2	3	5	2	2	5	3	3	3	3	4	3	2
36	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
37	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2
38	2	3	2	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3
39	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
40	4	5	2	5	4	2	3	5	3	3	2	3	4	3	3
41	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1
42	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3
43	3	3	2	5	4	2	3	5	2	1	3	2	3	3	3
44	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3
45	1	3	3	4	5	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3
46	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	3	4	4	4
47	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
48	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5

49	4	4	2	5	5	3	2	4	3	1	2	3	3	4	4
50	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
51	4	5	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4
52	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
53	3	3	3	4	4	3	2	5	3	1	2	2	3	4	2
54	4	3	2	3	4	5	2	5	3	2	3	3	3	3	3
55	4	5	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3	3	5	3
56	3	3	2	3	3	4	2	5	3	1	2	2	2	2	2
57	3	3	4	4	5	2	3	3	2	2	1	1	3	2	4
58	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3
59	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
60	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2
61	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	3	5	3	3	3

Descripción:

GRH1, GRH2..., SB15 son preguntas de la variable 1: **G**estión de **R**ecursos **H**umanos, son Ordinales

- 1= Nunca.
- 2= Casi nunca.
- 3= A veces.
- 4= Casi siempre.
- 5= Siempre.



## Base de datos de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Ficha	DL 1	DL 2	DL 3	DL 4	DL 5	DL 6	DL 7	DL 8	DL 9	DL 10
1	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
8	3	3	2	3	4	5	5	5	4	5
9	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3
10	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
11	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3
12	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
14	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4
17	3	4	3	3	1	3	1	3	3	3
18	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5
19	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4
20	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3
21	4	2	3	2	3	4	4	5	3	4
22	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
23	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
26	3	3	2	3	4	5	5	5	3	5
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3
31	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
32	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4
33	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
35	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4
36	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3
37	3	3	2	3	4	5	5	5	3	4
38	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2
40	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5
41	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
43	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
44	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
45	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
46	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
47	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
49	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3

50	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5
51	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4
52	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
53	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3
58	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
59	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
60	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
61	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4

Descripción:

DL1, DL2..., DL10, son preguntas de la variable 2: **Desempeño Laboral**, son Ordinales

- 1= Nunca.
- 2= Casi nunca.
- 3= A veces.
- 4= Casi siempre.
- 5= Siempre.

## Anexo 06: Clasificación de los niveles de las variables y dimensiones

**Baremo para puntos de corte del instrumento para determinar los niveles de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral:**

### Gestión de Recursos Humanos

#### VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nivel Bajo	15 - 35 Puntos
Nivel Mediano	36 - 55 Puntos
Nivel Alto	56 - 75 Puntos

#### I. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO

Nivel Bajo	4 - 9 Puntos
Nivel Mediano	10 - 15 Puntos
Nivel Alto	16 - 20 Puntos

#### II. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Nivel Bajo	1 - 2 Puntos
Nivel Mediano	3 - 4 Puntos
Nivel Alto	5 Puntos

#### III. DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Nivel Bajo	1 - 2 Puntos
Nivel Mediano	3 - 4 Puntos
Nivel Alto	5 Puntos

#### IV. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL DESARROLLO

Nivel Bajo	2 - 4 Puntos
Nivel Mediano	5 - 7 Puntos
Nivel Alto	8 - 10 Puntos

#### V. DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Nivel Bajo	7 - 17 Puntos
Nivel Mediano	18 - 27 Puntos
Nivel Alto	28 - 35 Puntos

### Desempeño laboral

#### VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nivel Bajo	10 - 23 Puntos
Nivel Mediano	24 - 37 Puntos
Nivel Alto	38 - 50 Puntos

#### I. DIMENSIÓN: COMPETENCIA PERSONAL

Nivel Bajo	3 - 7 Puntos
Nivel Mediano	8 - 11 Puntos
Nivel Alto	12 - 15 Puntos

#### II. DIMENSIÓN: COMPETENCIA TECNOLÓGICA

Nivel Bajo	2 - 4 Puntos
Nivel Mediano	5 - 7 Puntos
Nivel Alto	8 - 10 Puntos

#### III. DIMENSIÓN: COMPETENCIA METODOLÓGICA

Nivel Bajo	3 - 7 Puntos
Nivel Mediano	8 - 11 Puntos
Nivel Alto	12 - 15 Puntos

#### IV. DIMENSIÓN: COMPETENCIA SOCIAL

Nivel Bajo	2 - 4 Puntos
Nivel Mediano	5 - 7 Puntos
Nivel Alto	8 - 10 Puntos

**Anexo 07: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ENCUESTADOS	ÍTEMS															SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
E1	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	48
E2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	50
E3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	46
E4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	68
E5	4	4	4	3	4	2	3	5	2	2	3	3	3	4	3	49
E6	3	4	2	3	4	1	2	5	4	2	5	4	3	4	1	47
E7	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	62
E8	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	58
E9	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	57
E10	3	3	1	1	3	4	2	2	2	1	3	4	4	4	3	40
E11	3	4	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	46
E12	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	39
E13	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	32
E14	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	51
E15	3	4	5	4	4	4	1	2	3	4	3	3	4	4	3	51
<b>VARIANZA</b>	0.524	0.429	1.171	1.552	0.638	0.924	0.552	1.886	0.886	1.524	0.781	0.781	0.524	0.400	0.857	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	13.429															
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	83.686															

<b>α</b>	Alfa	Coeficiente de confiabilidad del instrumento	<b>0.900</b>	<b>Confiabilidad alta</b>
<b>K</b>	N.º de ítems	Nº de ítems del instrumento (Preguntas)	15	
<b>Σvi</b>	Varianza de Ítems	Sumatoria de la varianza de los ítems	13.429	
<b>Vt</b>	Varianza Total	Varianza total del instrumento	83.686	
<b>Factor 1</b>	Factor 1	Nº de ítems del instrumento/Nº de ítems del instrumento-1	1.0714	
<b>Factor 2</b>	Factor 2	1-Nº de ítems del instrumento/Varianza total del instrumento	0.8395	

FUENTE: Encuesta para prueba piloto aplicada a trabajadores del Hospital Apoyo de Coracora 2024.

**Anexo 07: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL**

ENCUESTADOS	ITEMS										SUMA
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
E2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	31
E3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	30
E4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	45
E5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
E6	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	39
E7	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
E8	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
E10	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	35
E11	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
E12	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	29
E13	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	23
E14	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
E15	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	40
<b>VARIANZA</b>	0.695	0.971	0.543	0.829	0.952	0.667	0.695	0.743	0.695	0.524	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	7.314										
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	43.095										

<b>α</b>	Alfa	Coeficiente de confiabilidad del instrumento	<b>0.923</b>	<b>Confiabilidad alta</b>
<b>K</b>	N.º de Ítems	Nº de ítems del instrumento	10	
<b>Σvi</b>	Varianza de Ítems	Sumatoria de la varianza de los ítems	7.314	
<b>Vt</b>	Varianza Total	Varianza total del instrumento	43.095	
<b>Factor1</b>	Factor 1	Nº de ítems del instrumento/Nº de ítems del instrumento-1	1.1111	
<b>Factor2</b>	Factor 2	1-Nº de ítems del instrumento/Varianza total del instrumento	0.3803	

FUENTE: Encuesta para prueba piloto aplicada a trabajadores del Hospital Apoyo de Coracora 2024.

**Anexo 08:** Interpretación de los resultados de la prueba de confiabilidad

**Cálculo del Alfa de Crombach a partir de las varianzas para cuantificar el nivel de fiabilidad de la escala por medio de la consistencia interna del instrumento**

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

<b>α</b>	Alfa	Coeficiente de confiabilidad del instrumento
<b>K</b>	N.º de Ítems	Nº de ítems del instrumento
<b>Σvi</b>	Varianza de Ítems	Sumatoria de la varianza de los ítems
<b>Vt</b>	Varianza Total	Varianza total del instrumento
<b>Factor1</b>	Factor 1	Nº de ítems del instrumento/Nº de ítems del instrumento-1
<b>Factor2</b>	Factor 2	1-Nº de ítems del instrumento/Varianza total del instrumento

**Parámetros de fiabilidad del Alfa de Crombach**

RANGO	CONFIABILIDAD
0.0 a 0.2	Muy Baja
0.2 a 0.4	Baja
0.4 a 0.6	Moderada
0.6 a 0.8	Buena
0.8 a 1.0	Alta

Fuente: Adaptado de Sánchez F. 2020 (44)



## ANEXO: 09

### Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos Cuestionario tipo escala para medir las Dimensiones de la **Gestión de Recursos Humanos**

Título de la investigación: “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024”

***Evalúe cada ítem con las siguientes categorías*** SI : Aplicable      NO : No aplicable

<b>DIMENSIONES:</b>			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL EMPLEO</b>									
<b>Selección</b>	1	¿Crees que se garantiza el principio de transparencia en el proceso de selección de personal en la Red de Salud?							
<b>Vinculación</b>	2	¿Crees que el contrato o resolución que establece tu relación laboral con la entidad es clara para ti como trabajador?							
<b>Inducción</b>	3	¿Consideras que te han proporcionado información clara sobre la normativa y funciones de la institución durante tu proceso de inducción?							
<b>Periodo de Prueba</b>	4	¿Consideras que el periodo de prueba contribuye de forma efectiva a evaluar tus competencias y/o habilidades?							
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</b>									
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	Observaciones:
<b>Evaluación del Desempeño</b>	5	¿Crees que los resultados de las evaluaciones tienen un impacto positivo en la mejora del desempeño en tu institución?							
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN</b>									
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	Observaciones:
<b>Compensaciones</b>	6	¿La compensación que recibes se ajusta específicamente a los requerimientos que exige tu puesto de trabajo?							
<b>DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL DESARROLLO</b>									
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	Observaciones:
<b>Capacitación</b>	7	¿Con qué frecuencia la institución ofrece capacitaciones a los empleados para mejorar sus habilidades y/o conocimientos?							
<b>Progresión en la Carrera</b>	8	¿Consideras que con las capacitaciones recibidas puedes desarrollarte profesionalmente y enfrentar las exigencias de tu trabajo?							

DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones Laborales	9	¿Crees que la organización ejecuta estrategias efectivas para prevenir conflictos laborales entre los trabajadores?							
Seguridad y Salud en el Trabajo	10	¿Consideras que la institución tiene programas regulares de capacitación en seguridad para prevenir accidentes laborales?							
	11	¿Consideras que la institución promueve estilos de vida saludable en el entorno laboral?							
Bienestar Social	12	¿Consideras que la institución ofrece iniciativas que fomentan el bienestar social de los empleados?							
Cultura y Clima Organizacional	13	¿Sientes que la cultura de la empresa promueve la colaboración y el trabajo en equipo?							
	14	¿Sientes que hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo?							
Comunicación Interna	15	¿Crees que los responsables de la institución se comunican de manera clara y oportuna en temas relevantes, según tu experiencia?							

**Observaciones:** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : ..... **DNI:** .....

**Especialidad del validador** : .....

**Lugar y fecha** : ..... del 2024

.....  
Firma del experto informante

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

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

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

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



## Anexo 09



### Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos Cuestionario tipo escala para medir las Dimensiones del **Desempeño Laboral**

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024"

**Evalúe cada ítem con las siguientes categorías** SI : Aplicable NO : No aplicable

DIMENSIONES:			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA PERSONAL			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Aprendizaje</b>	16	¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?							
<b>Conocimientos</b>	17	¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?							
<b>Habilidades</b>	18	¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?							
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA TECNOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Técnicas</b>	19	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?							
<b>Multi Dimensionalidad</b>	20	¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?							
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA METODOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Iniciativa</b>	21	¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los usuarios?							
<b>Toma de Medidas</b>	22	¿Los trabajadores toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?							
<b>Resolución de Problemas</b>	23	¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?							

DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA SOCIAL			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones Personales	24	¿Los trabajadores pueden relacionarse fácilmente con sus compañeros de trabajo?							
Trabajo en Equipo	25	¿Los trabajadores interactúan y cumplen sus funciones en equipo?							

**Observaciones:** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador** : ..... **DNI:** .....

**Especialidad del validador** : .....

**Lugar y fecha** : ..... del 2024

.....  
Firma del experto informante

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

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

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

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

**Anexo 10:** Carta de presentación para validación de cuestionario-juicio de expertos

**Carta de presentación**

Coracora, 28 de abril del 2024

**Mg: HERNANDEZ CARLOS GRACIELA JULIANA**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario tipo escala

Nos dirigimos a usted con un cordial saludo y con el propósito de informarle que, en calidad de tesis de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de la Segunda Especialidad Profesional de Administración en Salud de la Universidad Nacional del Callao, nos permitimos en solicitar su colaboración para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al trabajo de investigación titulado “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”.

Los instrumentos por validar son: La escala para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos y La escala para medir las dimensiones del desempeño laboral. Adjunto a la presente encontrará los documentos necesarios para llevar a cabo la validación de estos instrumentos a través de su juicio de experto.

Es fundamental contar con su aprobación de dichos instrumentos para poder proceder con su aplicación. Hemos considerado apropiado recurrir a su experiencia en el tema, la cual es ampliamente reconocida. Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la mejora final de nuestro instrumento de investigación.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Agradecemos de antemano su disposición para colaborar en este proceso y quedamos a su entera disposición para cualquier consulta o aclaración adicional que pueda requerir.

Atentamente,

  
.....  
AYALA ONCEBAY ADOLFO  
DNI N° 28299652

  
.....  
HUAVIL QINTEROS KETHY INGRID  
DNI N° 15722538





## Carta de presentación

Coracora, 29 de abril del 2024

**Mg: BARRIENTOS MEZA FABIO**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario tipo escala

Nos dirigimos a usted con un cordial saludo y con el propósito de informarle que, en calidad de tesis de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de la Segunda Especialidad Profesional de Administración en Salud de la Universidad Nacional del Callao, nos permitimos en solicitar su colaboración para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al trabajo de investigación titulado “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”.

Los instrumentos por validar son: La escala para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos y La escala para medir las dimensiones del desempeño laboral. Adjunto a la presente encontrará los documentos necesarios para llevar a cabo la validación de estos instrumentos a través de su juicio de experto.

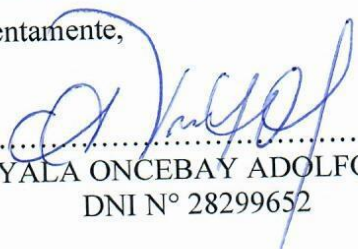
Es fundamental contar con su aprobación de dichos instrumentos para poder proceder con su aplicación. Hemos considerado apropiado recurrir a su experiencia en el tema, la cual es ampliamente reconocida. Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la mejora final de nuestro instrumento de investigación.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Agradecemos de antemano su disposición para colaborar en este proceso y quedamos a su entera disposición para cualquier consulta o aclaración adicional que pueda requerir.

Atentamente,

  
.....  
AYALA ONCEBAY ADOLFO  
DNI N° 28299652

  
.....  
HUAVIL QINTEROS KETHY INGRID  
DNI N° 15722538





**Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos  
Escala Para Medir las Dimensiones del Desempeño Laboral**

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024"

**Evalúe cada ítem con las siguientes categorías**

**SI** : Aplicable

**NO** : No aplicable

DIMENSIONES:			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA PERSONAL			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje	16	¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?	✓		✓		✓		
Conocimientos	17	¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?	✓		✓		✓		
Habilidades	18	¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA TECNOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Técnicas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Técnicas	19	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?	✓		✓		✓		
Multi Dimensionalidad			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Multi Dimensionalidad			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Multi Dimensionalidad	20	¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA METODOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Iniciativa			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Iniciativa	21	¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes?	✓		✓		✓		
Toma de Medidas			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Toma de Medidas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Toma de Medidas	22	¿Cumplen los trabajadores con los plazos establecidos y toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?	✓		✓		✓		
Resolución de Problemas			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Resolución de Problemas			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Resolución de Problemas	23	¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA SOCIAL			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Relaciones Personales			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones Personales	24	¿Los trabajadores pueden relacionarse y cooperar fácilmente con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
Trabajo en Equipo			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
Trabajo en Equipo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo en Equipo	25	¿Tienen los trabajadores habilidades para cumplir las funciones asignadas, en el que interactúan y trabajan en equipo?	✓		✓		✓		

Observaciones: .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. BARRIENTO MEZA FABIO DNI: 29116791

Especialidad del validador : MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Lugar y fecha : Coracora, 30 de abril del 2024

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
 U.E. 401 SALUD SARA SARA  
 HOSPITAL REFERENCIAL CORACORA  
  
 Mg. Fabio Barrientos Meza  
 Jefe del Servicio de Laboratorio  
 D.S. Nº 0259

Firma del experto informante

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

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

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

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



## Carta de presentación

Coracora, 29 de abril del 2024

**Mg. FERNÁNDEZ ENCISO ALEX MAGNO**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario tipo escala

Nos dirigimos a usted con un cordial saludo y con el propósito de informarle que, en calidad de tesis de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de la Segunda Especialidad Profesional de Administración en Salud de la Universidad Nacional del Callao, nos permitimos en solicitar su colaboración para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al trabajo de investigación titulado “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024”.

Los instrumentos por validar son: La escala para medir las dimensiones de la gestión de recursos humanos y La escala para medir las dimensiones del desempeño laboral. Adjunto a la presente encontrará los documentos necesarios para llevar a cabo la validación de estos instrumentos a través de su juicio de experto.

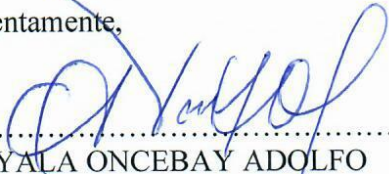
Es fundamental contar con su aprobación de dichos instrumentos para poder proceder con su aplicación. Hemos considerado apropiado recurrir a su experiencia en el tema, la cual es ampliamente reconocida. Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la mejora final de nuestro instrumento de investigación.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Agradecemos de antemano su disposición para colaborar en este proceso y quedamos a su entera disposición para cualquier consulta o aclaración adicional que pueda requerir.

Atentamente,

  
.....  
AYALA ONCEBAY ADOLFO  
DNI N° 28299652

  
.....  
HUAUIL QUINTEROS KETHY INGRID  
DNI N° 15722538





**Certificado de validez de contenido del instrumento de recolección de datos  
Escala Para Medir las Dimensiones del Desempeño Laboral**

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024"

**Evalúe cada ítem con las siguientes categorías**

SI : Aplicable

NO : No aplicable

DIMENSIONES:			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA PERSONAL			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje	16	¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?	X		X		X		
Conocimientos	17	¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?	X		X		X		
Habilidades	18	¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA TECNOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Técnicas	19	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?	X		X		X		
Multi Dimensionalidad	20	¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA METODOLÓGICA			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Iniciativa	21	¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes?	X		X		X		
Toma de Medidas	22	¿Cumplen los trabajadores con los plazos establecidos y toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?	X		X		X		
Resolución de Problemas	23	¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA SOCIAL			Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones:
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones Personales	24	¿Los trabajadores pueden relacionarse y cooperar fácilmente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Trabajo en Equipo	25	¿Tienen los trabajadores habilidades para cumplir las funciones asignadas, en el que interactúan y trabajan en equipo?	X		X		X		

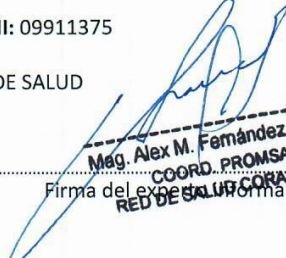
Observaciones: .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. FERNANDEZ ENCISO ALEX MAGNO DNI: 09911375

Especialidad del validador : MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Lugar y fecha : Coracora, 30 de abril del 2024

  
 Mag. Alex M. Fernández Enciso  
 COORD. PROMSA  
 RED DE SALUD CORACORA  
 Firmante

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

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

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

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



## Anexo 11 Cálculo de V de Aiken

### Porcentaje de Acuerdo Entre los Jueces

#### Cuestionario Para Medir las Dimensiones de la **Gestión de Recursos Humanos**

SI : Aprobado (1)

NO: No aprobado (0)

Variable 1		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	SUMA	V DE AIKEN
Indicador	Ítems					
Selección	1	1	1	1	3	1
Vinculación	2	1	1	1	3	1
Inducción	3	1	1	1	3	1
Periodo de Prueba	4	1	1	1	3	1
Evaluación del Desempeño	5	1	1	1	3	1
Compensaciones	6	1	1	1	3	1
Capacitación	7	1	1	1	3	1
Progresión en la Carrera	8	1	1	1	3	1
Relaciones Laborales	9	1	1	1	3	1
Seguridad y Salud en el Trabajo	10	1	1	1	3	1
	11	1	1	1	3	1
Bienestar Social	12	1	1	1	3	1
Cultura y Clima Organizacional	13	1	1	1	3	1
	14	1	1	1	3	1
Comunicación Interna	15	1	1	1	3	1
V DE AIKEN						1

#### FORMULA DE V DE AIKEN

$$v = \frac{S}{n(c-1)}$$

*Nota:* S=SUMATORIA de respuestas afirmativas; n= número de jueces; y c=número de valores de la escala de evaluación



## Anexo 11: Cálculo de V de Aiken

### Porcentaje de Acuerdo Entre los Jueces

#### Cuestionario Para Medir las Dimensiones del **Desempeño Laboral**

SI : Aprobado (1)

NO: No aprobado (0)

Variable 2		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	SUMA	V DE AIKEN
Indicador	Ítems					
Aprendizaje	16	1	1	1	3	1
Conocimientos	17	1	1	1	3	1
Habilidades	18	1	1	1	3	1
Técnicas	19	1	1	1	3	1
Multi Dimensionalidad	20	1	1	1	3	1
Iniciativa	21	1	1	1	3	1
Toma de Medidas	22	1	1	1	3	1
Resolución de Problemas	23	1	1	1	3	1
Relaciones Personales	24	1	1	1	3	1
Trabajo en Equipo	25	1	1	1	3	1
V DE AIKEN						1

FORMULA DE V DE AIKEN

$$v = \frac{S}{n(c-1)}$$

*Nota:* S=SUMATORIA de respuestas afirmativas; n= número de jueces; y c=número de valores de la escala de evaluación

## Anexo 12

### Juicio de expertos

La validez del instrumento fue realizada mediante el juicio de tres expertos.

Experto	Situación
1.- Mg. Hernández Carlos Graciela Juliana	Aprobado
2.- Mg. Barrientos Meza Fabio	Aprobado
3.- Mg. Fernández Enciso Alex Magno	Aprobado

## ANEXO 13: Solicitud para el desarrollo del trabajo de investigación en la Red de Salud Coracora



**Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación**

Señor : DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD CORACORA  
UNIDAD EJECUTORA 404 SALUD SARASARA  
Mg. ANAMPA RODRÍGUEZ, Rony Stevens.  
Presente.

Nosotros, AYALA ONCEBAY, Adolfo, identificado con DNI N° 28299652, y HUAVIL QUINTEROS, Kethy Ingrid, con DNI N° 15722538, en calidad de tesis de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de la Segunda Especialidad Profesional de Administración en Salud de la Universidad Nacional del Callao, tenemos el interés de realizar una investigación científica titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD CORACORA, AYACUCHO 2024". Con este fin, solicitamos su autorización para llevar a cabo este trabajo de investigación en la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 404 Salud Sarasa – Red de Salud Coracora; aplicando primero la prueba piloto y posteriormente los instrumentos definitivos de la recolección de datos.

Nos comprometemos a entregar una copia del trabajo una vez finalizado el análisis de los datos. Es importante destacar que esta actividad no generará ningún costo para su institución y tomaremos todas las medidas necesarias para no interferir con el funcionamiento habitual de las actividades. Además, proporcionaremos un consentimiento informado a los colaboradores, invitándolos a participar en el proyecto mediante el llenado de la encuesta y explicándoles en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida me suscribo de usted.  
Atentamente:

Lugar y fecha: Coracora, 29 de abril del 2024

AYALA ONCEBAY ADOLFO  
DNI N° 28299652

HUAVIL QUINTEROS KETHY INGRID  
DNI N° 15722538

## ANEXO 14: Autorización para el desarrollo del trabajo de investigación en la Red de Salud Coracora



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Coracora, 30 de abril del 2024

### OFICIO MULTIPLE N° 023-2024-GRA/GG-GRDS-DRSA-REDCORACORA-DE.

SEÑOR :

ADOLFO AYALA ONCEBAY

KETHY INGRID HUAVIL QUINTEROS

#### CIUDAD

**ASUNTO : Emite autorización para desarrollar trabajo de investigación en la sede administrativa de la Red de Salud Coracora**

**REFERENCIA : Solicitud de autorización de trabajo de investigación de los interesados**

De mi especial consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para hacerle llegar nuestros cordiales saludos a nombre de la Unidad Ejecutora 404 Salud Sarasara- Red de Salud Coracora, el cual me honro en representar.

El presente es con la finalidad de manifestarle que de acuerdo al documento de la referencia y a través del presente emitir autorización para que ADOLFO AYALA ONCEBAY y KETHY INGRID HUAVIL QINTEROS, tesis de la segunda especialidad profesional de administración en salud de la Universidad Nacional del Callao, desarrollen el trabajo de investigación denominado "Gestión de Recursos Humanos y desempeño Laboral en los trabajadores de la Red de Salud Coracora-Ayacucho 2024.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mag. Rony S. Anampa Rodríguez  
DIRECTOR EJECUTIVO

C.C. Archivo  
RA/ID.Red Coracora  
Rony/rev

## Anexo 15: Prueba de normalidad de la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral

### Tabla

Prueba de normalidad de la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Gestión del empleo	,150	61	,002	,953	61	,020
V2: Desempeño Laboral	,078	61	<b>,200*</b>	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Otros análisis de relación entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral.

### a): Diagrama de dispersión

### Proceso

**Tabla de datos:** Registro de los datos de la dimensión y las variables

### Tabla

Datos de gestión del empleo y desempeño laboral

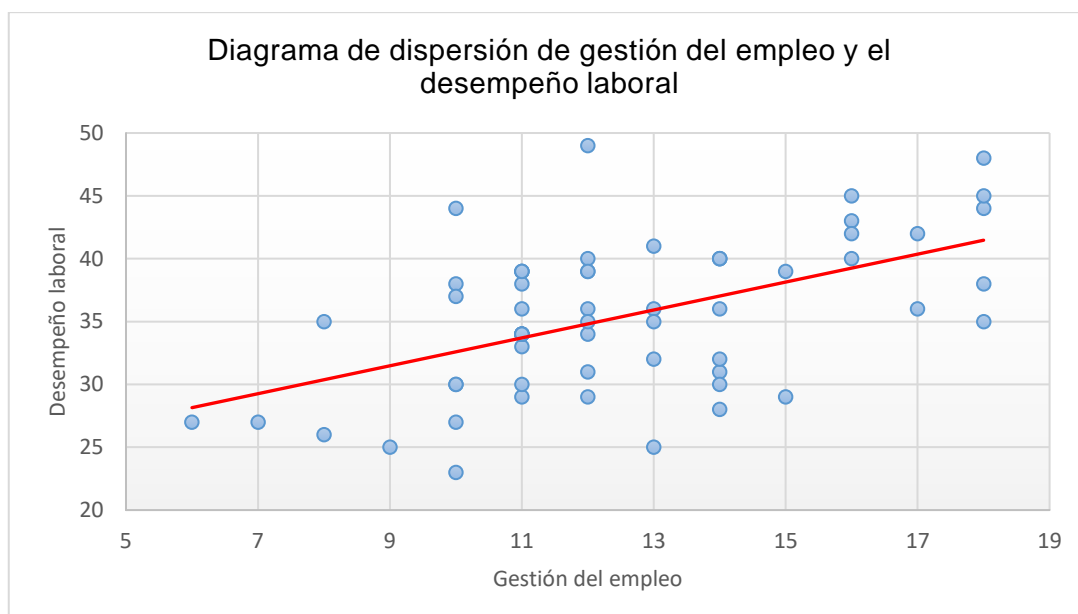
Nº	Gestión del empleo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del empleo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del empleo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del empleo	Desempeño laboral
1	14	31	17	6	27	33	16	43	49	15	39
2	12	31	18	10	44	34	12	49	50	14	40
3	12	34	19	16	40	35	11	34	51	17	42
4	18	44	20	12	40	36	10	23	52	11	36
5	13	36	21	11	34	37	10	37	53	13	25
6	12	36	22	18	45	38	11	34	54	12	39



7	18	38	23	11	34	39	11	29	55	16	42
8	11	39	24	12	29	40	16	45	56	11	39
9	14	32	25	14	36	41	8	26	57	14	28
10	8	35	26	10	38	42	13	41	58	11	30
11	11	33	27	11	34	43	13	35	59	10	27
12	7	27	28	15	29	44	13	32	60	12	35
13	14	40	29	11	39	45	11	34	61	17	36
14	9	25	30	10	30	46	18	35			
15	10	30	31	14	30	47	14	40			
16	12	39	32	11	38	48	18	48			

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Gráfico



## Anexo 16: Prueba de normalidad de la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral

### Tabla

Prueba de normalidad de la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D2: Gestión del rendimiento	,217	61	,000	,799	61	,000
V2: Desempeño Laboral	,078	61	<b>,200*</b>	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Otros análisis de relación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral.

### a): Diagrama de dispersión

### Proceso

**Tabla de datos:** Registro de los datos de la dimensión y las variables

### Tabla

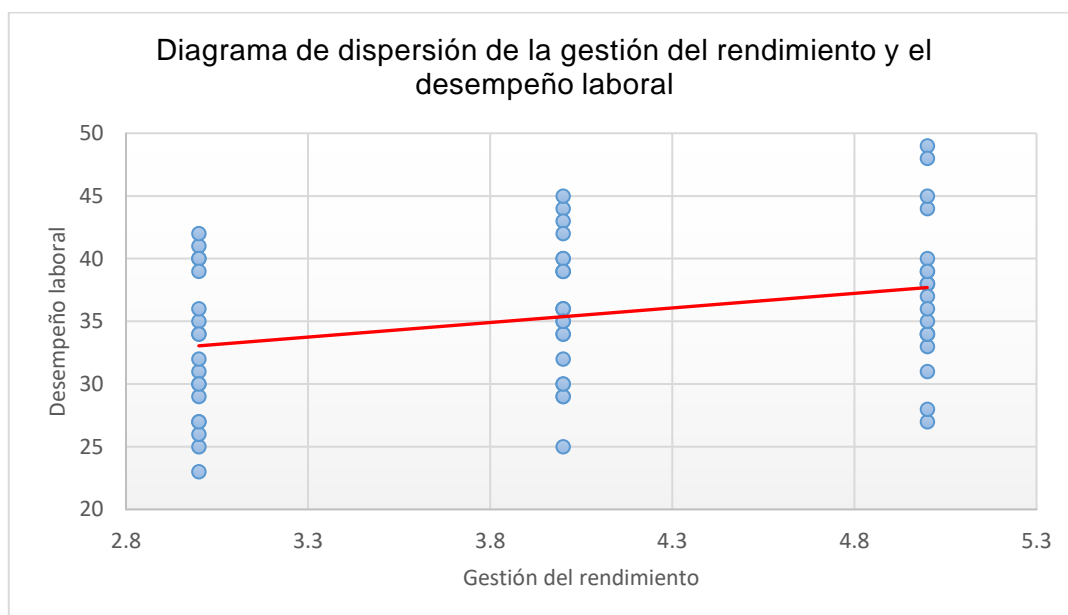
Datos de gestión del rendimiento y desempeño laboral

Nº	Gestión del rendimiento	Desempeño laboral	Nº	Gestión del rendimiento	Desempeño laboral	Nº	Gestión del rendimiento	Desempeño laboral	Nº	Gestión del rendimiento	Desempeño laboral
<b>1</b>	5	31	<b>17</b>	3	27	<b>33</b>	4	43	<b>49</b>	5	39
<b>2</b>	3	31	<b>18</b>	4	44	<b>34</b>	5	49	<b>50</b>	3	40
<b>3</b>	3	34	<b>19</b>	4	40	<b>35</b>	5	34	<b>51</b>	3	42
<b>4</b>	5	44	<b>20</b>	5	40	<b>36</b>	3	23	<b>52</b>	3	36
<b>5</b>	4	36	<b>21</b>	5	34	<b>37</b>	5	37	<b>53</b>	4	25
<b>6</b>	4	36	<b>22</b>	5	45	<b>38</b>	4	34	<b>54</b>	4	39
<b>7</b>	5	38	<b>23</b>	3	34	<b>39</b>	4	29	<b>55</b>	4	42

8	5	39	24	3	29	40	4	45	56	3	39
9	4	32	25	4	36	41	3	26	57	5	28
10	3	35	26	5	38	42	3	41	58	4	30
11	5	33	27	4	34	43	4	35	59	3	27
12	5	27	28	4	29	44	3	32	60	4	35
13	3	40	29	4	39	45	5	34	61	5	36
14	3	25	30	4	30	46	5	35			
15	3	30	31	3	30	47	4	40			
16	4	39	32	5	38	48	5	48			

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Gráfico



## Anexo 17: Prueba de normalidad de la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral

### Tabla

Prueba de normalidad de la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D3: Gestión de la compensación	,200	61	,000	,895	61	,000
V2: Desempeño Laboral	,078	61	<b>,200*</b>	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Otros análisis de relación entre la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral.

### a): Diagrama de dispersión

### Proceso

**Tabla de datos:** Registro de los datos de la dimensión y las variables

### Tabla

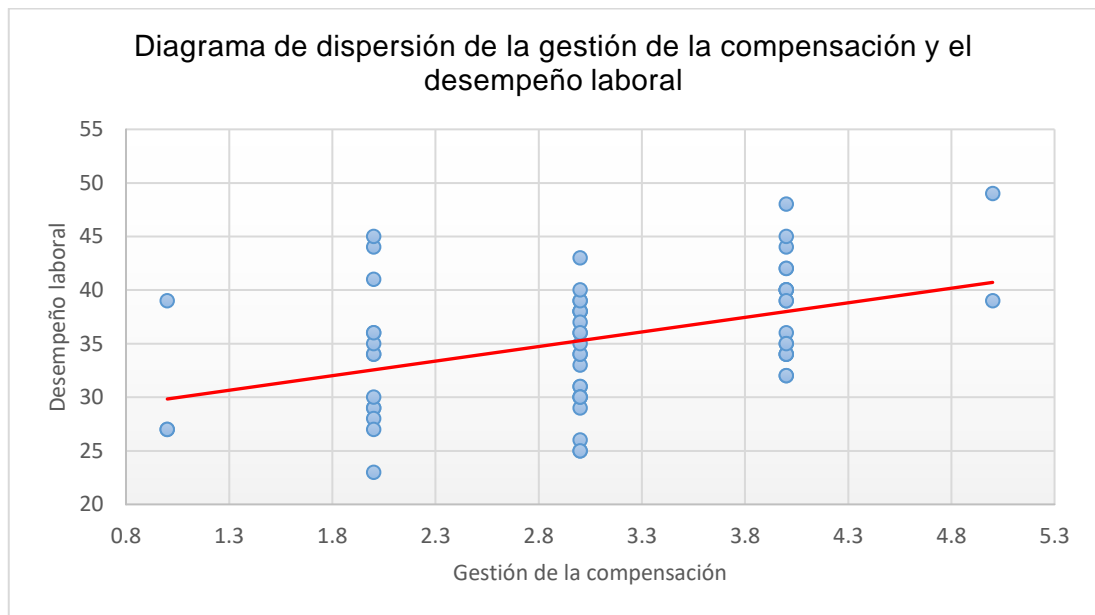
Datos de gestión de la compensación y desempeño laboral

Nº	Gestión de la compensación	Desempeño laboral	Nº	Gestión de la compensación	Desempeño laboral	Nº	Gestión de la compensación	Desempeño laboral	Nº	Gestión de la compensación	Desempeño laboral
1	3	31	17	1	27	33	3	43	49	3	39
2	3	31	18	2	44	34	5	49	50	3	40
3	4	34	19	4	40	35	2	34	51	4	42
4	4	44	20	4	40	36	2	23	52	2	36
5	2	36	21	4	34	37	3	37	53	3	25
6	4	36	22	4	45	38	3	34	54	5	39
7	3	38	23	2	34	39	2	29	55	4	42

8	3	39	24	3	29	40	2	45	56	4	39
9	4	32	25	3	36	41	3	26	57	2	28
10	4	35	26	3	38	42	2	41	58	2	30
11	3	33	27	3	34	43	2	35	59	2	27
12	1	27	28	2	29	44	4	32	60	4	35
13	4	40	29	4	39	45	4	34	61	3	36
14	3	25	30	3	30	46	3	35			
15	3	30	31	3	30	47	4	40			
16	1	39	32	3	38	48	4	48			

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Gráfico



## Anexo 18: Prueba de normalidad de las dimensiones gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral

### Tabla

Prueba de normalidad de la gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D4: Gestión del desarrollo	,181	61	,000	,931	61	,002
V2: Desempeño Laboral	,078	61	<b>,200*</b>	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Otros análisis de relación entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral.

### a): Diagrama de dispersión

### Proceso

**Tabla de datos:** Registro de los datos de la dimensión y las variables

### Tabla

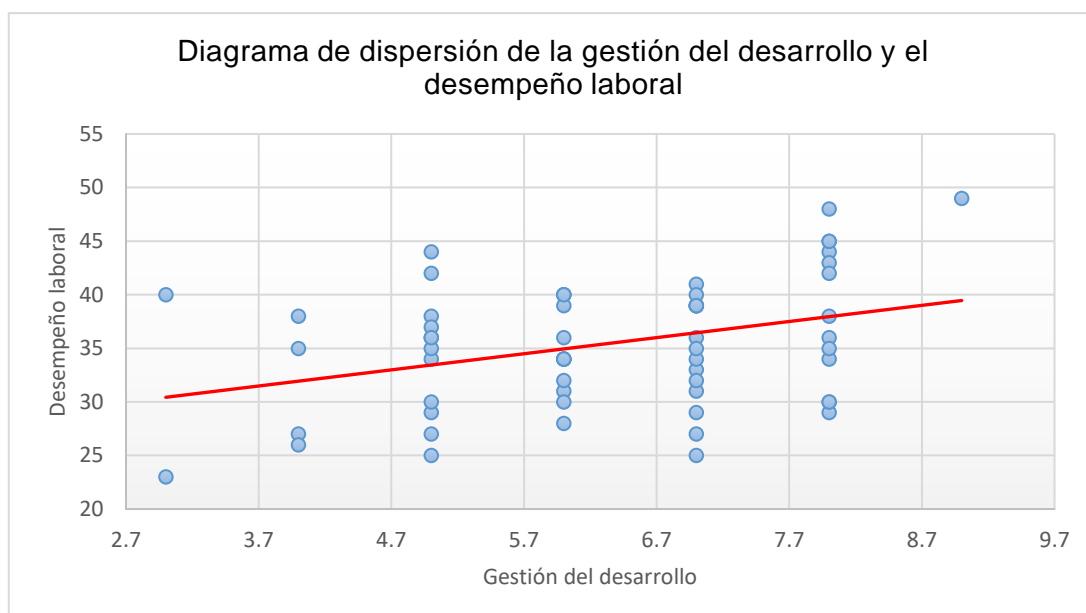
Datos de gestión del desarrollo y desempeño laboral

Nº	Gestión del desarrollo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del desarrollo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del desarrollo	Desempeño laboral	Nº	Gestión del desarrollo	Desempeño laboral
1	7	31	17	4	27	33	8	43	49	6	39
2	6	31	18	5	44	34	9	49	50	6	40
3	5	34	19	3	40	35	7	34	51	8	42
4	8	44	20	6	40	36	3	23	52	6	36
5	8	36	21	6	34	37	5	37	53	7	25
6	7	36	22	8	45	38	8	34	54	7	39
7	8	38	23	6	34	39	5	29	55	5	42
8	7	39	24	7	29	40	8	45	56	7	39
9	6	32	25	5	36	41	4	26	57	6	28

10	4	35	26	5	38	42	7	41	58	5	30
11	7	33	27	6	34	43	8	35	59	5	27
12	7	27	28	8	29	44	7	32	60	7	35
13	6	40	29	7	39	45	6	34	61	5	36
14	5	25	30	8	30	46	5	35			
15	6	30	31	8	30	47	7	40			
16	7	39	32	4	38	48	8	48			

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Gráfico



## Anexo 19: Prueba de normalidad de las dimensiones gestión de las relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral

### Tabla

Prueba de normalidad de la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> (n>=50)			Shapiro-Wilk (n<50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D5: Gestión de relaciones humanas y sociales	,093	61	<b>,200*</b>	,975	61	,253
V2: Desempeño Laboral	,078	61	<b>,200*</b>	,987	61	,752

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

## Otros análisis de relación entre la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral.

### a): Diagrama de dispersión

### Proceso

### Tabla

Datos de gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral

Nº	Gestión de relaciones humanas y sociales	Desempeño laboral	Nº	Gestión de relaciones humanas y sociales	Desempeño laboral	Nº	Gestión de relaciones humanas y sociales	Desempeño laboral	Nº	Gestión de relaciones humanas y sociales	Desempeño laboral
1	21	31	17	14	27	33	27	43	49	20	39
2	14	31	18	19	44	34	21	49	50	23	40
3	22	34	19	24	40	35	21	34	51	25	42
4	27	44	20	13	40	36	14	23	52	18	36
5	17	36	21	16	34	37	13	37	53	17	25
6	19	36	22	33	45	38	20	34	54	20	39
7	23	38	23	19	34	39	17	29	55	20	42
8	17	39	24	15	29	40	21	45	56	14	39

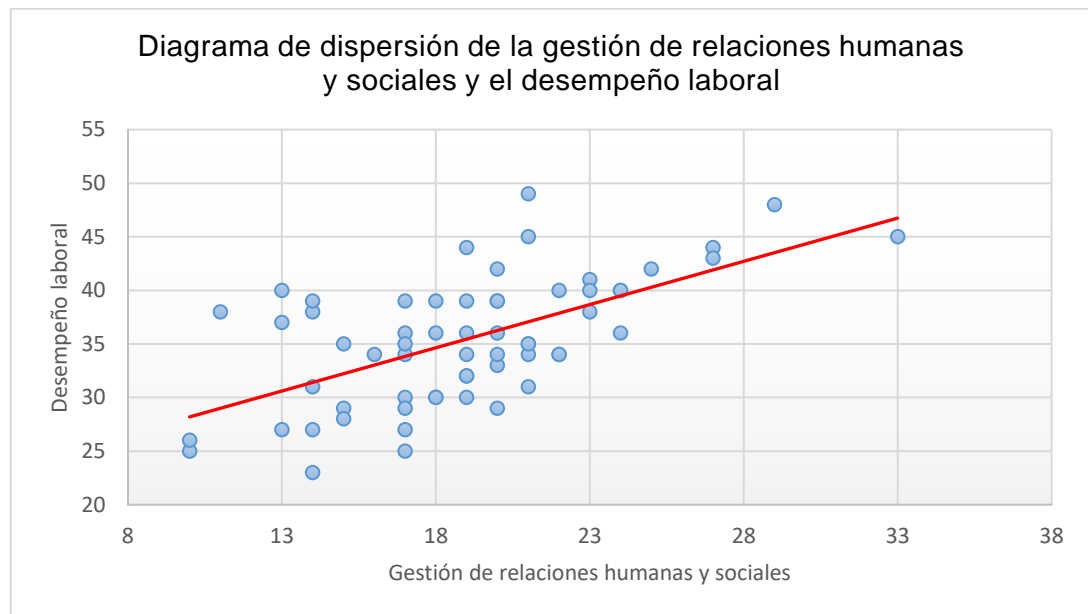


9	19	32	25	20	36	41	10	26	57	15	28
10	21	35	26	14	38	42	23	41	58	19	30
11	20	33	27	17	34	43	17	35	59	17	27
12	13	27	28	20	29	44	19	32	60	15	35
13	24	40	29	18	39	45	22	34	61	24	36
14	10	25	30	17	30	46	21	35			
15	18	30	31	18	30	47	22	40			
16	19	39	32	11	38	48	29	48			

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Tabla de datos:** Registro de los datos de la dimensión y las variables

### Gráfico



## Anexo 20: Valoración de los instrumentos por ítems

### Tabla

Valoración de la gestión de los recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión gestión del empleo

N°	Gestión del empleo		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
1	Selección	¿Crees que se garantiza el principio de transparencia en el proceso de selección de personal en la Red de Salud?	12 19.7%	46 75.4%	3 4.9%	61 100%
2	Vinculación	¿Crees que el contrato o resolución que establece tu relación laboral con la entidad es clara para ti como trabajador?	4 6.6%	49 80.3%	8 13.1%	61 100%
3	Inducción	¿Consideras que te han proporcionado información clara sobre la normativa y funciones de la entidad durante tu proceso de inducción?	22 36.1%	35 57.4%	4 6.6%	61 100%
4	Periodo de prueba	¿Consideras que el periodo de prueba contribuye de forma efectiva a evaluar tus competencias y/o habilidades?	14 23.0%	39 63.9%	8 13.1%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación:

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la gestión del empleo a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 36.10% (49) manifiesta que no se proporcionaron información clara sobre la normativa y funciones de la entidad durante tu proceso de inducción, y el 23% (14) consideró que el periodo de prueba no contribuye de forma efectiva a evaluar las competencias y/o habilidades en el periodo de prueba, y el 19.7% (12) refiere que no se garantiza el principio de transparencia en el proceso de selección de personal.

### Tabla

Valoración de la gestión de los recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión gestión del rendimiento

N°	Gestión del rendimiento		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
5	Evaluación del desempeño	¿Crees que los resultados de las evaluaciones tienen un impacto positivo en la mejora del desempeño en tu institución?	0	41	20	61
			0.0%	67.2%	32.8%	100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la gestión del rendimiento en la institución tal es así que el 62.7% refiere que los resultados de las evaluaciones tienen un impacto regular en la mejora del desempeño en tu institución

### Tabla

Valoración de la gestión de los recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión gestión de la compensación

N°	Gestión de la compensación		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
6	Compensaciones	¿La compensación que recibes se ajusta específicamente a los requerimientos que exige tu puesto de trabajo?	17	42	2	61
			27.9%	68.9%	3.3%	100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano y bajo en la gestión de la compensación, es así que el 68.9% (42) y el 27.9% (17)

considera que la compensación que recibe no se ajusta específicamente a los requerimientos que exige el puesto de trabajo

**Tabla**

Valoración de la gestión de los recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión gestión del desarrollo

N°	Gestión del desarrollo		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
7	Capacitación	¿Con qué frecuencia la institución ofrece capacitaciones a los empleados para mejorar sus habilidades y/o conocimientos?	34 55.7%	27 44.3%	0 0.0%	61 100%
8	Progresión en la carrera	¿Consideras que con las capacitaciones recibidas puedes desarrollarte profesionalmente y enfrentar las exigencias de tu trabajo?	4 6.6%	33 54.1%	24 39.3%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

**Interpretación**

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la gestión del desarrollo a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 55.7% (34) manifiesta que no se ofrece frecuentemente las capacitaciones a los empleados para mejorar sus habilidades y/o conocimientos y el 6.6 % (4) consideró que con las capacitaciones recibidas no se desarrollan profesionalmente.

**Tabla**

Valoración de la gestión de los recursos humanos de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión gestión de relaciones humanas y sociales

N°	Gestión de relaciones humanas y sociales		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
9	Relaciones laborales	¿Crees que la organización ejecuta estrategias efectivas para prevenir conflictos laborales entre los trabajadores?	27 44.3%	33 54.1%	1 1.6%	61 100%

10	Seguridad en el trabajo	¿Consideras que la institución tiene programas regulares de capacitación en seguridad para prevenir accidentes laborales?	44 72.1%	16 26.2%	1 1.6%	61 100%
11	Salud en el trabajo	¿Consideras que la institución promueve estilos de vida saludable en el entorno laboral?	33 54.1%	26 42.6%	2 3.3%	61 100%
12	Bienestar social	¿Consideras que la institución ofrece iniciativas que fomentan el bienestar social de los trabajadores?	26 42.6%	33 54.1%	2 3.3%	61 100%
13	Cultura organizacional	¿Sientes que la empresa promueve la cultura de colaboración y el trabajo en equipo?	12 19.7%	46 75.4%	3 4.9%	61 100%
14	Clima organizacional	¿Sientes que hay un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo?	15 24.6%	45 73.8%	1 1.6%	61 100%
15	Comunicación interna	¿Crees que los responsables de la institución se comunican de manera clara y oportuna en temas relevantes, según tu experiencia?	19 31.1%	40 65.6%	2 3.3%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la gestión de relaciones humanas y sociales a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 72.1 % (44) manifiesta que no tiene programas regulares de capacitación en seguridad para prevenir accidentes laborales, y el 54.1 % (33) consideró que la institución no promueve estilos de vida saludable en el entorno laboral, el 44.3% (27) cree que la organización no ejecuta estrategias efectivas para prevenir conflictos laborales entre los trabajadores, el 42.6% (26) considera que la institución no ofrece iniciativas que fomenten el bienestar social de los trabajadores, el 31.1% (19) refiere que los responsables de la institución no se comunican de manera clara y oportuna en temas relevantes de la institución, el 24.6% (15) siente que no existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo y el

19.7% (12) refiere que la empresa no promueve cultura de colaboración y el trabajo en equipo.

### Tabla

Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión competencia personal

N°	Competencia personal		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
16	Aprendizaje	¿Consideras que los trabajadores aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral?	2 3.3%	52 85.2%	7 11.5%	61 100%
17	Conocimientos	¿Continúan los trabajadores capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional?	8 13.1%	45 73.8%	8 13.1%	61 100%
18	Habilidades	¿Adquieren los trabajadores nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan?	13 21.3%	45 73.8%	3 4.9%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la competencia personal a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 21.3% (13) manifiesta que no adquieren nuevas habilidades relacionadas con las actuales funciones que desempeñan, y el 13.1% (8) consideró que no continúan capacitándose, ya sea de manera personal o a través de la unidad de capacitación institucional, y el 3.3% (2) refiere que no aprenden rápidamente las funciones asignadas para su puesto laboral.

### Tabla

Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión competencia tecnológica

N°	Competencia tecnológica		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
19	Técnicas	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna?	4 6.6%	50 82.0%	7 11.5%	61 100%
20	Multi dimensionalidad	¿Poseen los trabajadores las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto de la Red de Salud?	6 9.8%	50 82.0%	5 8.2%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la competencia tecnológica a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 9.8% (6) manifiesta que no poseen las capacidades requeridas para realizar múltiples tareas y cubrir más de un servicio o puesto, y el 6.6% (4) consideró que no asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que se les asigna.

### Tabla

Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión competencia metodológica

N°	Competencia metodológica		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
21	Iniciativa	¿Muestran los trabajadores iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes?	6 9.8%	45 73.8%	10 16.4%	61 100%
22	Toma de medidas	¿Los trabajadores toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales?	5 8.2%	45 73.8%	11 18.0%	61 100%

23	Resolución de problemas	¿Demuestran los trabajadores capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado?	3 4.9%	44 72.1%	14 23.0%	61 100%
----	-------------------------	---	-----------	-------------	-------------	------------

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la competencia metodológica a nivel institucional. De igual manera otro grupo de trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 9.8% (6) manifiesta que no muestran iniciativa en el cumplimiento de sus funciones durante la atención a los clientes, y el 8.2% (5) consideró que no toman las decisiones correctas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, y el 4.9% (3) refiere que no demuestran capacidad para resolver los problemas que se presenta en el servicio asignado.

### Tabla

Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Coracora, Ayacucho 2024: Dimensión competencia social

N°	Competencia social		Resultado (%)			
			Bajo	Mediano	Alto	Total
24	Relaciones personales	¿Los trabajadores pueden relacionarse fácilmente con sus compañeros de trabajo?	7 11.5%	45 73.8%	9 14.8%	61 100%
25	Trabajo en equipo	¿Los trabajadores interactúan y cumplen sus funciones en equipo?	4 6.6%	48 78.7%	9 14.8%	61 100%

FUENTE: Escala de medición aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Coracora 2024.

### Interpretación

En los resultados de la tabla. La mayoría de los trabajadores indica de acuerdo con las respuestas del cuestionario para esta dimensión, un nivel mediano en la competencia social a nivel institucional. De igual manera otro grupo de



trabajadores indica un nivel bajo, tal es así que el 11.5% (7) manifiesta que no pueden relacionarse fácilmente con sus compañeros de trabajo, y el 6.6% (4) consideró que no interactúan y cumplen sus funciones en equipo.