



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS ASOCIADOS AL
DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE
SALUD SAN MARCOS, 2023**

PARA OPTAR EL GRADO DE

Maestra en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

Autora:

Brioso Paucar, Diosselyn Piherina

Asesora:

Dra. Nuñez Zarazú, Llermé

 <https://orcid.org/0000-0002-8011-5072>

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Pública

Huaraz – Áncash - Perú

2025

Nº de Registro: **T1101**





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis de Maestría, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **BRIOSO PAUCAR DIOSSELYN PIHERINA**

Título : **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN MARCOS, 2023"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

APROBADA, con el calificativo de DIECISIETE (17)

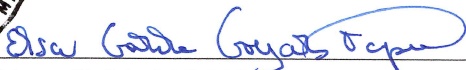
De conformidad con el Reglamento General a la Escuela de Postgrado y Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestra en **GESTIÓN Y GERENCIAS EN LOS SERVICIOS DE SALUD** a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 24 de abril del 2025






Dra. EUFRASIA ORIUNDO RAMOS
PRESIDENTE




Mag. ELSA GABRIELA GONZALES TAPIA
SECRETARIO




Mag. VIRGINIA FELICINDA GALLARDO GARCIA
VOCAL


Dra. LLERME NUÑEZ ZARAZU
ASESOR

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN MARCOS, 2023**

Presentado por: BRIOSO PAUCAR DIOSSELYN PIHERINA

con DNI N°: 72006253

para optar el Grado de Maestro en:

Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud


Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de :13%..... de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	<input type="radio"/>
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que corres andan de acuerdo a Ley.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 14/11/2025


FIRMA
Apellidos y Nombres: Dra. NUÑEZ ZARAZÚ LLERMÉ
DNI N°: 08675980

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

T033_72006253_M.docx

 Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8100:527542561

Fecha de entrega

13 nov 2025, 3:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 nov 2025, 3:17 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

T033_72006253_M.docx

Tamaño del archivo

727.4 KB

112 páginas

19.735 palabras

108.150 caracteres




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 30 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

MIEMBROS DEL JURADO

Doctora Eufracia Oriundo Ramos

Presidente



Magister Elsa Gabriela Gonzales Tapia

Secretario



Magister Virginia Felicinda Gallardo Garcia

Vocal



ASESORA

Doctora Nuñez Zarazú Llermé

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, prestigiosa casa de estudios superiores reconocida por su excelencia académica e innovación, por el valioso respaldo brindado a mi proceso de perfeccionamiento continuo y por promover el desarrollo profesional de quienes aspiramos a una formación integral y de calidad.
- Expreso mi más sincero agradecimiento a mi querida asesora, la Dra. Llermé Nuñez Zarazú, por su incondicional apoyo, dedicación y por compartir conmigo su valiosa guía en esta etapa tan significativa de mi formación. Sus palabras, han dejado una huella profunda que llevaré conmigo a lo largo de mi camino profesional.
- Agradezco profundamente a los miembros del jurado, Dra. Eufrasia Oriundo, Mag. Elsa Gonzales y Mag. Virginia Gallardo, por su valiosa dedicación, orientación y compromiso durante esta importante etapa de mi formación. La experiencia, sabiduría y calidad humana que cada una de ustedes han demostrado han sido fundamentales en este proceso.
- A mis docentes por compartir sus conocimientos profesionales y paciencia durante el proceso de aprendizaje, gracias por las horas compartidas y dedicación perseverante.
- A mis docentes, por haber compartido generosamente sus conocimientos, por su compromiso profesional y por la paciencia demostrada a lo largo de este proceso formativo. Agradezco profundamente las horas dedicadas, la constancia en la enseñanza y el acompañamiento brindado, que han sido esenciales para mi crecimiento académico y personal.

DEDICATORIA

- A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por su amor incondicional que ha guiado mi vida. Agradezco profundamente la inspiración y el aliento que me ha brindado para superar cada desafío, mantenerme en el camino correcto y alcanzar, con esperanza y gratitud, cada uno de mis objetivos.
- Dedico esta tesis con profundo agradecimiento a mis queridos padres, Pedro B.G. y Reina P.C., por el amor incondicional que me han brindado y por enseñarme que todo sacrificio merece recompensa. Cada uno de mis logros está dedicado a ustedes, quienes con su constante motivación e inspiración me han impulsado a perseverar en la consecución de mis metas. Agradezco especialmente su apoyo inquebrantable en cada una de mis decisiones. Me siento orgullosa de contar con ustedes como ejemplo de fortaleza y perseverancia, y es gracias a ustedes que he aprendido a no rendirme jamás.
- Asimismo, dedico este logro con profundo amor y gratitud a mis queridas hermanas, Coraima y Yarima, cuyo amor fraternal y apoyo incondicional llegaron a mi vida en un momento crucial. Su presencia constante y su acompañamiento sincero han sido pilares fundamentales que han fortalecido mi espíritu y me han impulsado a superar cada obstáculo. Este logro también es fruto de ese lazo familiar que me inspira y sostiene en cada paso de mi camino.

ÍNDICE

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	10
<i>Capítulo I</i>	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema	13
1.2. Objetivos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Delimitación	21
1.5. Ética de la investigación	23
<i>Capítulo II</i>	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes de investigación	25
2.2. Bases teóricas	30
2.3. Definición de términos	53
2.4. Hipótesis	55
2.5. Variables	56
<i>Capítulo III</i>	59
METODOLOGÍA	59

3.1. Tipo de Investigación	59
3.2. Diseño de investigación	59
3.3. Población y muestra	60
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	60
3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos.....	61
<i>Capítulo IV</i>	63
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	63
4.1. Presentación de resultados.....	63
4.2. Prueba de Hipótesis	68
4.3. Discusión.....	77
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS	95
Matriz de consistencia	103

RESUMEN

Este estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la asociación de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de San Marcos, 2023. La metodología de estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, no experimental. La población de investigación estuvo conformada por 48 trabajadores, considerándose personal asistencial y administrativo. La aplicación del instrumento fue a través de dos encuestas presenciales conformadas por 52 preguntas, siendo 24 de recursos humanos y 28 preguntas sobre el desempeño laboral, con la escala de Likert del 1 al 5, donde y los datos fueron procesados con el Microsoft Excel y el SPSS versión 26. Donde el problema general fue ¿Cuál es la asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023? Los resultados determinaron que el 71% de los trabajadores están entre los 25 a 45 años, el sexo que predomina son mujeres con el 58%, del 44% del personal su estado civil es soltero, el 56% del total son nombrados y el 67% tiene menos de 10 años de servicio. Respecto a la gestión de recursos humanos, el 58% indica que la gestión es baja. El 44% de los trabajadores estima que la organización del trabajo es baja, el 42% percibe que la gestión de compensación es baja y el 58% considera que la gestión del empleo es baja. Finalmente, se concluye observando que existe relación estadísticamente significativa positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($p=0,0001$), confirmando la hipótesis general que la gestión de recursos humanos está asociado al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Palabras clave: gestión, recursos humanos en salud y desempeño laboral

ABSTRACT

The overall objective of this research study is to determine the association between human resource management and job performance among workers at the San Marcos District Health Center, 2023. The study methodology is quantitative, descriptive, correlational, and non-experimental. The research population consisted of 48 workers, including healthcare and administrative staff. The instrument was applied through two face-to-face surveys consisting of 52 questions, 24 of which were about human resources and 28 about job performance, using a Likert scale from 1 to 5. The data were processed using Microsoft Excel and SPSS version 26. The general problem was: What is the association between human resources management and the job performance of workers at the San Marcos Health Center, 2023? The results determined that 71% of workers are between 25 and 45 years old, the predominant gender is female with 58%, 44% of staff are single, 56% of the total are appointed, and 67% have less than 10 years of service. Regarding human resources management, 58% indicate that management is poor. Forty-four percent of workers consider work organization to be poor, 42% perceive compensation management to be poor, and 58% consider employment management to be poor. Finally, it is concluded that there is a statistically significant positive relationship between human resource management and job performance ($p=0.0001$), confirming the general hypothesis that human resource management is associated with job performance among workers at the San Marcos Health Center, 2023.

Keywords: management, human resources in health, and job performance

INTRODUCCIÓN

Actualmente, se puede evidenciar que el factor humano es muy importante para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones. A través del paso del tiempo, se han comprobado muchos cambios que se han ido desarrollando en el clima laboral. Dentro del aspecto económico se denomina como factor de producción, los recursos humanos se consideran más perecibles y poco diferenciables, si bien no se implementan de manera adecuada el funcionamiento y desarrollo, es casi imposible lograrlo (Madero, 2012).

La gestión de los recursos humanos se puede mostrar como un factor de ventaja competitiva, para lograr objetivos y metas propuestas. Por ello, es importante considerar las habilidades, destrezas y conocimientos que tengan los recursos humanos para lograr la competencia que exige el mercado. Para tener una adecuada gestión debe contemplarse dentro de la cultura organizativa así poder desarrollar e implementar de la mejor manera para remarcar los resultados que tiene la gestión del talento humano porque esta repercute en la satisfacción laboral generando un crecimiento organizacional que genera la ventaja de conocer las capacidades y aptitudes claves del personal y mejorar la gestión de los incentivos al personal, aspecto que se consideran como falencia.

Según Rivera (2013), en el Perú durante el siglo XXI se ha producido el gran cambio en gestión de recursos humanos, pues la gerencia de gestión y

desarrollo humano es validada por sus pares y por la empresa en su conjunto como una unidad que contribuye a que la estrategia del negocio se concrete.

En el concepto de satisfacción laboral, aspecto que ha sido definido como el resultado de varias actitudes que tiene el personal de salud hacia su establecimiento laboral tiene los factores concretos como el establecimiento de salud, director de establecimiento, colegas, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. (Blum y Naylor, 1988).

Las Direcciones Regionales de Salud, Redes y Hospitales, en ocasiones son ocupados por personas que desconocen la gestión pública, aspectos por la cual los gestores no participan activamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y esto se traduce o entiende como mala planificación, organización y control del personal que labora en los establecimientos de salud ocasionando escasez de suministros y otros problemas en los hospitales, centros y puestos de salud lo que a su vez genera insatisfacción para los usuarios.

La gestión de recursos humanos no ha estado en su mejor momento en los últimos años, tuvo un aumento en el número de empleados contratado, pero no con el perfil, capacidad y compromiso con las actividades encaminadas a mejorar la salud de la población, con la contratación de más personal administrativo que personal asistencial, con una asignación de recursos insuficientes, con poca asignación de empleados a establecimientos que cuentan con una gran cantidad de usuarios, y con establecimientos que se quedan sin médicos, enfermeras, obstetricias y otros profesionales de la salud.

Así también se puede evidenciar en los establecimientos de la salud, que los funcionarios encargados de brindar atención en las diversas áreas que manejan los nosocomios tienen un desempeño deficiente, lo cual está directamente relacionado con el sentimiento de incertidumbre que puedan tener en relación con las retribuciones equitativas y las condiciones laborales beneficiosas que la institución les ofrece, la ineficaz gestión de los recursos humanos ha repercutido en los diferentes campos y sectores asistenciales del establecimiento que abarca; por lo que nace el siguiente problema.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento y formulación del problema

A lo largo del tiempo, hemos sido testigos de múltiples transformaciones dentro del entorno laboral, las cuales han impactado significativamente en la estructura y funcionamiento de las organizaciones. Estos cambios reflejan una evolución constante en las dinámicas internas de trabajo, así como en la forma en que se gestionan los distintos departamentos y procesos organizacionales. La adaptación a nuevas tecnologías, la implementación de modelos de liderazgo más colaborativos, y la creciente importancia del bienestar del capital humano son algunos de los factores que han contribuido a esta evolución. En consecuencia, las organizaciones se ven en la necesidad de redefinir sus estrategias y prácticas para mantenerse competitivas y responder eficazmente a las exigencias de un mercado en permanente cambio.

Pérez y Rivera (2015) sostienen que el factor humano es importante para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones en general, porque funcionan adecuadamente dentro del aspecto económico, se denominan factores de producción. Estos abarcan diferentes tipos, como pueden ser: las materias primas, maquinaria, recursos energéticos, recursos humanos, etc. Los cuales pueden tener diversos grados de influencia e importancia en la

organización y su funcionamiento. Los recursos humanos que durante muchos años se consideró como un recurso más perecible y poco diferenciable, debido a que, si no se implementan de manera adecuada, el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones es algo imposible de lograr (Madero, 2012).

La gestión de recursos humanos constituye un factor estratégico que otorga una ventaja competitiva en las organizaciones, al orientar eficazmente el talento humano hacia el logro de objetivos. Valorar las habilidades, destrezas y conocimientos del personal es esencial para impulsar el desarrollo y la competitividad en un entorno laboral dinámico.

El factor humano es esencial en las organizaciones actuales, y su gestión efectiva depende de su integración en la cultura organizacional, lo que permite su desarrollo e implementación adecuada. Es así como ha ido evolucionando la gestión de recursos humanos alrededor del mundo, también ha ido tornándose en un aspecto mucho más relevante en Perú, según Rivera (2013). Estos datos corresponden durante el siglo XXI donde se ha producido el gran cambio en gestión de recursos humanos en el Perú.

Por lo tanto, este cambio acarreo consigo una reestructuración del proceso de gestión de recursos humanos, incorporando el aspecto tecnológico, la modificación del personal que trabaja en esta área, además de añadirse conceptos de otros estudios para mejorar la actuación de los recursos humanos y así poder tener un conocimiento más amplio de todos los beneficios y ventajas que estas implementaciones llevan consigo, dentro de los cuales se

identifica como principales factores de repercusión, aspectos de influencia interna que estaban comprendidos dentro del concepto de satisfacción laboral, el cual indican que está definido como el resultado de varias actitudes que tiene el personal de salud hacia su establecimiento donde los factores concretos son: el establecimiento de salud, director, colegas, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. (Blum y Naylor, 1988).

En el contexto nacional del Perú, la elección de autoridades se realiza mediante voto popular: a nivel nacional y regional cada cinco años, y a nivel local cada cuatro años. Estas autoridades electas son responsables de designar, por cargos de confianza, a los funcionarios que lideran distintos sectores de la administración pública, como las direcciones regionales de salud, redes y hospitales. Sin embargo, en numerosos casos, dichos cargos son ocupados por personas que carecen de conocimientos técnicos en gestión pública. Esta situación conlleva una limitada participación de los gestores en el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual se manifiesta en deficiencias en la planificación, organización y control del personal en los establecimientos de salud. Como consecuencia, se presentan problemas como la escasez de suministros y otras falencias operativas, generando insatisfacción en la población usuaria de estos servicios.

En relación con los niveles regional y local, no se encontraron evidencias ni datos estadísticos que permitan dimensionar el problema en cuestión. Por lo tanto, los resultados obtenidos en este estudio constituirán una contribución

pionera para la comprensión y abordaje de dicha problemática en el Centro de Salud San Marcos.

En el Centro de Salud de San Marcos, establecimiento de salud del nivel I-4 atienden en sus distintas áreas como consultorios médicos, odontología, control de Crecimiento y desarrollo en niños y adolescentes, inmunizaciones, atenciones de enfermería, controles prenatales, atenciones de obstetricia, nutrición, psicología, laboratorio, emergencias, entre otros. Siendo consultorios de atención primaria y practicando la cultura preventiva promocional. En la mayoría de los consultorios se observan largas colas para que el usuario obtenga un cupo, cupos que son limitados por día en un turno de seis horas debido al poco personal existente en las áreas.

El personal asistencial ha señalado que la cantidad de trabajadores disponibles es insuficiente para llevar a cabo las actividades requeridas que garanticen una atención adecuada y de calidad al usuario. Asimismo, se identifican brechas en las políticas institucionales y una planificación deficiente en el entorno laboral, factores que afectan negativamente el desempeño del personal y generan una sobrecarga de trabajo que desemboca en altos niveles de estrés. En este contexto, resulta fundamental implementar una gestión eficiente de los recursos humanos, con el fin de mejorar la calidad del servicio y evitar largas esperas que provocan malestar en los usuarios.

Uno de los principales factores que contribuyen al desinterés del personal es la falta de motivación; por ello, es indispensable establecer mecanismos de

compensación que incentiven el compromiso y el desempeño laboral. Dichos mecanismos pueden incluir incentivos remunerativos, certificaciones o constancias que reconozcan el esfuerzo y fomenten la mejora continua en el servicio ofrecido.

Título

Gestión de recursos humanos asociados al desempeño laboral en trabajadores del Centro Salud San Marcos, 2023”.

Problema general

¿Cuál es la asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la asociación entre la gestión y las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023?
2. ¿Cuál es la asociación entre la gestión de organización del trabajo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023?
3. ¿Cuál es la asociación de gestión de la compensación con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023?
4. ¿Está asociada la gestión del empleo con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023?

1.2. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores en el Centro de Salud San Marcos, 2023.

Objetivos específicos

1. Identificar la asociación entre las políticas y la planificación estratégica con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.
2. Determinar la asociación entre la gestión de organización del trabajo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.
3. Asociar la gestión de compensación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.
4. Buscar la asociación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud de San Marcos, 2023.

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación contribuye a optimizar la gestión de recursos humanos con el objetivo de mejorar la calidad de atención a los usuarios, dado que hasta la fecha no se cuenta con estadísticas que permitan

dimensionar esta problemática. Por lo tanto, los resultados obtenidos serán uno de los primeros a proporcionar información para abordar y solucionar los desafíos existentes en el Centro de Salud San Marcos. Asimismo, se reconoce que el desarrollo humano es un proceso integral que amplía las oportunidades y potencialidades del individuo, lo cual resulta fundamental para el fortalecimiento del capital humano en el ámbito organizacional. Rojas (2018) manifiesta que, si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles. La salud es un punto de encuentro donde influyen la parte biológica, el individuo, la comunidad, la política social y la económica.

La justificación de la presente investigación basándose en el problema se plantea en teorías, donde se desarrolla en el estudio de la variable 1 y de la variable 2, haciendo referencia al tema investigado y que este estudio va a servir como antecedentes para futuras investigaciones. Para la justificación teórica se tuvo como base en diferentes investigaciones, trabajos relacionados con las variables que son centro de estudio, como es la dirección y el elemento humano.

Borroto et al. (2018) indican que debe haber un equilibrio entre la cultura de la salud y la gestión eficiente de los servicios para poder hablar de una nueva salud pública, en la que ya no predominen los enfoques asistenciales y curativos, sino la promoción de la salud que sustituye la enfermedad por la salud.

La presente investigación tiene como objetivo conocer la realidad del Centro de Salud San Marcos, Huari, Áncash, respecto a la asociación en la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de salud permitiendo conocer las dificultades y de alguna manera reforzar las dimensiones de la institución, dimensiones que son fundamentales para conllevar la adecuada gestión de los recursos humanos con responsabilidad. Al conocer los resultados, se plantearán recomendaciones que permitirán mejorar las dificultades, para optimizar la gestión de recursos humanos, mejorar la atención y disminuir malestares en los usuarios de la población.

El aporte teórico. Por lo mencionado, la razón de estudio de investigación fue ofrecer una referencia teórica en relación con la asociación de recursos humanos asociados al desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Marcos 2023, que facilite a los profesionales con referencia al tema.

La utilidad metodológica. La investigación se basó en el hecho de que el método utilizado se establezca en el proceso de confiabilidad y validez. El proceso fue con un cuestionario que fortaleció la asociación de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de primer nivel.

El aporte práctico. Los trabajadores de Salud que laboran en el Centro de Salud San Marcos, aplican la cultura preventiva y de promoción en la población, también apoyan a los usuarios en momentos de emergencia cumpliendo con mostrar una actitud positiva en momentos difíciles, los

trabajadores del establecimiento de Salud estudiado tratan de tener un clima laboral óptimo apoyándose entre todos.

Relevancia social. El presente estudio de investigación es en beneficio a los trabajadores de establecimientos de primer nivel que laboran en diferentes lugares, para incentivar a tomar estrategias que permitan salvaguardar la salud personal e integral de nuestros profesionales y demás trabajadores de salud de un entorno local, nacional y mundial.

El presente estudio fue viable debido a que se dispone de los recursos humanos, económicos, bibliográficos y materiales suficientes para la realización de la investigación. Así mismo, fue factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto, de acuerdo al cronograma propuesto, en cuanto a la recolección de datos los instrumentos fueron diseñados para llevarse a cabo.

1.4. Delimitación

La investigación se centró en la determinación de las variables:

- Gestión de recursos humanos.
- Desempeño laboral.

Temporal

El estudio se realizó de octubre del 2022 hasta junio del 2023.

Espacial o geográfica

El Centro de Salud San Marcos pertenece a la Red Conchucos Sur y por consiguiente corresponde a la Dirección Regional de Salud Áncash (DIRESA). El Centro de Salud se considera de fácil acceso y está ubicado en la Av. Escolar, en el barrio de San Isidro, en el Distrito de San Marcos, Provincia de Huari y Departamento de Áncash, tiene un área de 1120 m².

Límites: Norte: Av. Escolar. Oeste: Av. Escolar. Este: Carretera principal. Sur: Centro Cultural de San Marcos. Este hospital pertenece al Ministerio de Salud y tiene un Nivel de atención I-3 donde su nivel es de acuerdo con la capacidad de resolución atendiendo a los pobladores de San Marcos y en cierta parte se benefician los pobladores de Chavín de Huántar por la distancia. El Centro de Salud cuenta con 52 trabajadores, solo considerando el personal asistencial.

Social

En el estudio participaron los profesionales de salud que laboran en el Centro de Salud San Marcos, principalmente del área asistencial como: médicos, enfermeras, odontólogos, obstetras, asistentes sociales, nutricionistas, técnicos de enfermería, psicólogos, farmacéuticos, etc. Asimismo, se consideró al personal del área administrativa.

Financiamiento

Autofinanciado

Viabilidad del estudio

Se garantizó la factibilidad y la viabilidad de su realización, fue viable desarrollar la investigación porque se tuvo la logística, la bibliografía, recurso humano y económico; así como el tiempo necesario para su ejecución.

1.5. Ética de la investigación

En la investigación se respetó la veracidad de los resultados obtenidos, desarrollando las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con el cumplimiento de las normativas American Psychological Association (APA), donde se conserva una estricta confidencialidad en todo momento de la investigación cumpliendo los principios básicos así respeta la ética en sus diversidades:

- ***Principio de respeto por el individuo*** durante el desarrollo de la investigación, fue necesario seguir con el principio general, el respeto a los derechos y privacidad de los nuestros colaboradores en el periodo de tiempo en que se llevó a cabo la investigación.
- ***Consentimiento informado*** los participantes fueron informados y conocían sus derechos y responsabilidades de la investigación, donde previamente se le explicó a cada colaborador sobre el propósito de la investigación.
- ***Principio de la privacidad y confidencialidad*** Se informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación, para no exponer su privacidad donde se recopiló información con la

encuesta elaborada donde también se consideraron los criterios de inclusión y exclusión.

- ***Principio de no maleficencia*** no hubo efecto de algún daño a los trabajadores que laboran en el establecimiento estudiado, debido a que se trabajó basándose en el tiempo que dispone el personal.
- ***Principio de justicia*** todo el personal tuvo los mismos derechos y se respetó a cada uno, independientemente de cualquier circunstancia, por tanto, son merecedores a la igualdad.
- ***Observación participante*** Se intervino con prudencia durante el proceso de acopio o recolección de los datos, asumiendo la responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias.

Al realizar la investigación se tomaron en cuenta todos los factores que pudieran dañar al medio ambiente y otros, se prestó la atención necesaria a cada factor.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

Zavala y Rodríguez (2025) en su investigación sobre la evaluación de desempeño y selección de personal en Ecuador, tuvo como su objetivo determinar la evaluación del desempeño para medir el rendimiento laboral y la selección del personal. En el sector público los cambios económicos y políticos han limitado el desarrollo de la gestión interna y la incorporación de nuevos profesionales. En este estudio se utilizó una metodología inductiva, deductiva y descriptiva, y se realizaron entrevistas. Los resultados de la evaluación de desempeño 2023 mostraron que 15 personas fueron consideradas excelentes, mientras que un funcionario alcanzó un puntaje mínimo de 80, considerado satisfactorio. Se concluye con la recomendación a seguir con las normativas legales que exigen este proceso anualmente.

Vallejo et. al (2024), en su trabajo de investigación de los factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en un establecimiento de primer nivel en V en Colombia, tuvo como objetivo de reconocer el sistema de seguridad social en salud garantiza servicios médicos a través de instituciones especializadas, donde profesionales comprometidos atienden a los usuarios. Este

estudio analiza los factores que afectan el rendimiento laboral del personal en una Institución Prestadora de Salud de primer nivel en Candelaria, Valle del Cauca. Se empleó una metodología mixta con un diseño descriptivo de corte transversal, donde los resultados muestran que la mayoría se siente motivada y percibe una cultura organizacional que favorece el equilibrio entre trabajo y vida personal. Se concluye identificando que las áreas críticas en comportamiento laboral, desempeño y liderazgo, con desacuerdos significativos en la gestión de plazos y presión laboral. Estas áreas requieren atención para mejorar el ambiente de trabajo y la eficiencia organizacional.

Rebolled (2024), en su investigación sobre los desafíos futuros en la gestión de recursos humanos de salud en Chile, con el objetivo de destacar en la importancia de priorizar la gestión de recursos humanos en el Ministerio de Salud de Chile, según los lineamientos solicitados por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la salud. Se identificaron que se tiene que mejorar la capacitación al personal, el compromiso del personal y mejorar la comunicación interna. Se concluye que estas acciones son fundamentales para mejorar la calidad de atención y garantizar la sostenibilidad del sistema de salud en Chile.

Rodríguez (2024) en su trabajo de investigación sobre la importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano en Colombia. Tuvo el objetivo de analizar las estrategias efectivas para potenciar estas variables, fundamentándose en teorías de motivación y gestión de talento. Los resultados destacan que estrategias de

gestión de talento humano como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el equilibrio entre trabajo y vida, y el liderazgo participativo son fundamentales para mejorar las estrategias. Se concluye que estos factores son clave para mejorar el desempeño y la productividad. Sin embargo, también se reconocen desafíos relacionados con la adaptación a diversos contextos empresariales.

Duran et. al (2023) en la tesis gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas, tuvo como objetivo describir la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral donde se considera que todos los empleados de una organización tienen fortalezas que pueden generar valor. La gestión del talento va más allá de ser un término de recursos humanos, pues implica la contratación, administración, desarrollo y retención de los empleados más capacitados. Se concluye que la gestión del talento humano influye positivamente en el rendimiento laboral, ya que adopta una visión sistémica del desempeño organizacional.

Antecedentes nacionales

Chávez (2025), en su trabajo de investigación gestión del recurso humano en el sector público en Lima, tuvo como objetivo analizar metodológicamente documentos relacionados con la gestión del recurso humano en el sector público. Una investigación documental, basada en la metodología PRISMA, que es reconocida como herramienta fundamental para observaciones sistemáticas y metaanálisis precisos, analizó sistemáticamente la literatura relacionada entre 2017 y 2024 con resultados iniciales que indicaron que 146 documentos podrían ser

relevantes, los resultados mostraron que en el 2020 hubo disminución indicando poco interés en la investigación sobre los recursos humanos. Se concluye que un manejo adecuado del talento humano no solo asegura la eficiencia de las entidades estatales, sino que también mejora la satisfacción de los empleados y optimiza los servicios públicos, contribuyendo al cumplimiento de las metas organizacionales.

Ramos (2024), en su investigación titulada gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del recurso humano de la sede central del seguro social de salud – EsSalud de Lima, tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral del recurso humano, donde se utilizó una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo correlacional y diseño no experimental, analizando una muestra de 170 de 303 trabajadores. Los resultados mostraron que el 92,9% consideró la gestión por competencias como efectiva, y el 92,4% calificó su desempeño laboral como bueno. Se concluye con la importancia de la gestión de competencias en el desempeño laboral y las dimensiones de competencias personales, técnicas y corporativas mostraron correlaciones.

Asmat (2024), en su trabajo de investigación propuesta de mejora de la capacitación del personal para el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de recursos humanos, en la Red de Salud Trujillo Este, tuvo como objetivo establecer una propuesta de mejora en la capacitación del personal de la unidad de recursos humanos de la red. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, los resultados mostraron que el 37.50% de los

encuestados consideró que la entidad casi nunca realiza capacitaciones, en cuanto al desempeño laboral, el 43.75% reportó conflictos entre trabajadores y el 87.50% señaló que nunca recibe incentivos o reconocimientos por su trabajo. Se concluye que la falta de capacitaciones frecuentes, los conflictos entre colaboradores y la ausencia de incentivos son factores que contribuyen al bajo desempeño laboral en la entidad.

Seytuque (2022) en su trabajo de investigación gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría. La metodología de la investigación trató de un estudio aplicado, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y un enfoque hipotético-deductivo. Se aplicó el instrumento adaptado de la tesis magistral de Zagastizabal (2018) en 25 enfermeros donde los resultados mostraron niveles altos de la variable de gestión del talento humanos donde la dimensión selección del personal fue del 44% y evaluación al personal un 40% mostrando que el problema de la gestión de recursos humanos es por el proceso que se mide sistemáticamente. Se concluye que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

A nivel nacional, Sánchez (2020) en su trabajo de investigación gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud en Callao, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño

laboral del personal de salud que labora en el centro de salud de primer nivel en Callao. Para ello, desarrolló una investigación de tipo correlacional a la luz de las características de las variables de estudio y de los datos cuantitativos recolectados, utilizando como muestra un grupo de 60 profesionales de la salud del primer nivel de atención del centro de salud del Callao, los resultados en cuanto a la gestión de la compensación con el desempeño laboral evidencia que si existe relación positiva media. Se concluye que tres de los cinco componentes de la gestión de los recursos humanos está significativamente relacionada con el desempeño laboral.

Antecedentes Locales

A nivel local y anexo, no se encontraron investigaciones anteriores con el tema referente de gestión de recursos humanos y/o desempeño en el área de la salud.

2.2. Bases teóricas

Recurso Humanos

El recurso humano constituye un elemento fundamental para alcanzar una ventaja competitiva, posicionándose como el principal activo para cualquier tipo de institución. Por lo tanto, la gestión del recurso humano debe ser considerada un componente clave dentro de las estructuras organizativas. No obstante, la evolución de los contextos tecnológicos exige una revalorización de su potencial, así como una adaptación en la forma de desempeño, con el fin de responder eficazmente a los nuevos desafíos y condicionamientos del entorno, según Montoya y Boyero (2016).

Desde esta óptica, se evidencia la gestión de los recursos humanos como el compromiso y responsabilidad que tienen aquellas personas que desarrollan procesos de dirección y planificación respecto a las necesidades de personal, desde los procesos de contratación hasta procesos de despido y jubilación. Sainz (1994) alude en esta misma orientación que la gestión de recursos humanos es aquel proceso que desarrollan equipos gerenciales con la intención de organizar las tareas y distribuir equitativamente el llamado capital humano, mediante el desarrollo de sus capacidades con el único propósito de lograr objetivos institucionales.

Novick & Rosales (2006) señalan que la gestión de los recursos humanos de algún modo se articula con el desempeño del capital humano en el sentido de gestionar procesos alineados a las políticas de los recursos humanos establecidos en la planificación.

La Organización Panamericana de la Salud ha establecido que uno de los objetivos de los recursos humanos para la salud es contribuir al desarrollo de políticas y planes de largo plazo para preparar mejor a la fuerza laboral de modo tal que se ajusten a los cambios que requieren los sistemas de salud (2007). Gestionar los recursos humanos desde una perspectiva sanitaria obedece más a criterios regulados por técnicas de gestión del talento humano en cada rol de ocupación en un establecimiento de salud, en la cual lleva a la gestión desde las distintas aristas que atiende a sus diversas necesidades y cumplimientos para tentar un desenvolvimiento óptimo sin dejar de reconocer que el desarrollo profesional no

necesariamente depende de aspectos que tengan que ver los recursos humanos desde todas sus dimensiones.

En el Perú estamos regidos por las directrices del Ministerio de Salud (MINSA), al contar con el apoyo de programas de reformas de estado peruano que promueve y descentraliza una gestión de los recursos humanos en salud ante la necesidad de ser implantada y mediante procesos de evaluación continua esta se vería en condiciones de desarrollar mejoras progresivas en la gestión a fin de lograr desempeños eficientes en los trabajadores.

Rojas & Vílchez (2018) mencionan que las relaciones humanas son de vital importancia porque han determinado posiciones en las empresas con el afán de destacar políticamente en la conducción gerencial de las personas. Asimismo, Chiavenato (2001) indica que, la gestión de procesos de la selección, reclutamiento, capacitación, mejora de incentivos y de la evaluación del desempeño son métodos importantes que intervienen en las relaciones humanas para lograr un mejor resultado.

Entonces, los trabajadores son una pieza clave en la estructura de una organización, así como la infraestructura y presupuestos, son una herramienta que se utiliza según las necesidades de la empresa, de ahí que cada organización tiene su particularidad en sus funciones, necesidades y competencias de sus trabajadores; por tanto, el desempeño laboral define cuan eficaz es el trabajador en el sentido de

desempeñar una buena labor generando en sus funciones satisfacción laboral Gargallo & Fred (2008).

En la medida en que los profesionales de la salud expresen cómo funciona una organización y cómo se sienten al respecto, el estudio de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral es fundamental. Sin embargo, las estrategias de gestión de recursos humanos se basan en determinar el mejor período para que los empleados se capaciten, desarrollen y motiven para maximizar su desempeño dentro de la institución de salud. En este contexto, las profesiones de salud específicamente de práctica avanzada han repercutido en el ámbito internacional dado que el avance tecnológico y las necesidades de atención han requerido de un profesional con nuevo perfil, en la que su rol de práctica avanzada conduce a la obtención de herramientas adecuada que midan y evalúen permanentemente sus funciones Guerra (2019).

La gestión de los recursos humanos se constituye como parte del problema y al mismo tiempo como parte de la solución, según García et al. (2015), quienes afirman que el Ministerio de Salud está ávido de adoptar nuevas políticas y lineamientos de operación. El trabajador de la salud es el mediador o intermediario entre lo que conoce desde su posición en la salud cognitiva y la población. Sin embargo, el estado actual de las cosas se refleja en la falta de recursos humanos en el sector salud específicamente en la parte asistencial, lo que se evidencia en la falta de atención y ampliación de cobertura en lugares vulnerables y en condiciones socioeconómicas precarias, situación que retrasa la disponibilidad de personal

debidamente calificado ante la necesidad de una adecuada atención a los usuarios del centro de salud.

Es incuestionable desarrollar acciones que promuevan el cuidado requerido, así como estimular y promover en toda su magnitud desde el área de gestión de recursos humanos de los servicios de la salud, redundará en resultados positivos en el desempeño de sus trabajadores de salud. La eficiencia del trabajo con resultados positivos solo puede lograrse mediante la obtención del recurso más indispensable y meritorio. Sin embargo, existen otros factores externos vinculados a las relaciones sociales que podrían estar influyendo en su desempeño, lo que fomentan la competencia en una institución hospitalaria, como resultado la gestión eficaz del recurso humano garantizaría el trabajo eficiente de un empleado en beneficio de institución. Cabe señalar que la fortaleza de una organización se basa en la gestión eficaz y el trabajo productivo de sus profesionales, quienes aseguran que todas las acciones se llevan a cabo de acuerdo con los objetivos y metas predeterminados.

En el Centro de Salud San Marcos ubicado en la provincia de Huari en Áncash, lugar donde se realizó la investigación; el personal de salud diariamente presenta una de las problemáticas más comunes que se evidencia en la escasez de recursos humanos lo que lleva a una sobrecarga de tareas y descuido en la eficiencia del personal de turno. Debido a estas falencias se requieren acciones de gestión de recursos humanos que permitan crear una buena gestión para brindar oportunidades y mayores condiciones de trabajo, así mismo gestionar procedimientos de contratación, convenios laborales e institucionales que cubran las áreas y

necesidades de atención. Es importante tramitar acciones de capacitación que logren mejorar su desempeño y actualización de los profesionales de la salud de turno, menciona Sánchez (2021).

En el Centro de Salud de San Marcos el efecto producido hace que recaiga en el desempeño de los trabajadores, pues se debe generar un cambio en la administración de aspectos vinculados con incentivos, espacios de comunicación, reclutamiento de personal, actualización profesional en beneficio de la institución y otros aspectos que de acuerdo al marco teórico presentado son vitales para el logro de objetivos institucionales. Sin embargo, la comunicación entre los empleados y los representantes de los distintos órganos administrativos y asistenciales es escasa, como también es inadecuada la gestión de incentivos y reconocimiento del desempeño de los profesionales. La baja gestión de recursos humanos en el área de la salud está perjudicando a las nuevas generaciones en tener oportunidades laborales, situaciones que conllevan la insatisfacción de los usuarios y servidores de la salud. Las capacitaciones son trascendentales debido a la actualización que generan con efecto de crear mayor productividad y eficiencia en el desempeño laboral, según Cañizares (2015).

Las malas circunstancias salariales tienen un componente retributivo que también hay que abordar porque desmotivan a los profesionales y limitan su rendimiento. Según la propuesta teórica de Francisco Longo, los recursos humanos como sistema de gestión se desarrollan a partir de los siguientes componentes como la planificación, la organización del trabajo, la organización del empleo, el

desarrollo, el desempeño, la remuneración y una gestión que regula las acciones de los profesionales de salud. Sin embargo, la perspectiva desarrollada por el Ministerio de Salud está sujeta al marco del Servicio Civil Peruano, lo que se requiere es una gestión que logre resultados favorables sanitarios a fin de contribuir a la mejora de todo un sistema salud carente de recursos, favorecer las atenciones y lograr una población saludable señala Deloitte (2018).

Las variables que se concretan teóricamente sobre la gestión de recursos humanos se definen como los procesos administrativos los cuales son aplicados al aumento y conservación de características asociadas a todo miembro de una organización; tales como la voluntad, el entrenamiento, las destrezas y las competencias del personal señala Rodríguez (2013).

El objetivo de los procedimientos de planificación, organización y desarrollo creados por la gestión de recursos humanos es aumentar la eficacia de los empleados como colaboradores de una organización. En este sentido, la gestión de recursos humanos supervisa todos los aspectos de una relación laboral, la selección de perfiles preestablecidos, determinar las áreas de desarrollo profesional, los procedimientos de evaluación basados en competencias, la gestión de talleres de liderazgo y el apoyo psicológico para garantizar un entorno agradable y unas relaciones laborales armoniosas.

Por lo tanto, la gestión de los recursos humanos se asocia al mantenimiento, desarrollo y control aun así es necesario mencionar la adecuada gestión de los

recursos humanos en una institución hospitalaria. Según Soares et al. (2016), refieren que las nuevas formas de administración laboral están asociadas a las formas de valorar el factor humano y el desarrollo tecnológico. Sin embargo, manifestaron la notoriedad de escaso compromiso de estas organizaciones hospitalarias con la labor del personal como trabajador y el talento humano dado que existen evidencias respecto a las condiciones precarias en las atenciones poniendo en duda las prácticas laborales tales como: rotación de trabajadores, ausencia, desabastecimiento de equipos médicos y materiales que se requiere para el cuidado del paciente, entre otros factores determinantes.

Gonzales (2015) determinó las acciones de gestión dentro de los recursos humanos en una organización sanitaria como la selección y vinculación de profesionales a la organización a partir de procesos que tienen que ver con los perfiles de los colaboradores para si incorporación, la contratación de profesionales de la salud a pesar del ordenamiento jurídico de la organización, la remuneración tiene que cumplirse de acuerdo a las normas establecidas y seguidas en los distintos servicios por el trabajo realizado en horario nocturno, fines de semana o durante las guardias. Es sustancial desarrollar programas de formación para crear espacios donde los profesionales se capaciten en temas de su interés, permitiéndoles ejercer la seguridad laboral y proyectar su función a través de la movilidad interna a otros servicios.

Chiavenato (2009) refiere que la gestión de recursos humanos asocia las funciones del líder de un área específica, en el sentido de referirse a las habilidades

y experiencias necesarias para administrar el trabajo, a partir de los siguientes procesos de gestión conllevando la admisión, un ente encargado de reclutar y elegir al personal como procesos para determinar los parámetros de inclusión al nuevo personal colaborador.

Con la gestión de incentivos, retribuciones y beneficios sociales, la compensación y los beneficios se centran en los individuos como medio de motivación y satisfacción de necesidades. Los programas de formación y desarrollo se utilizan para mantener al día a los empleados, así mejorar su rendimiento profesional y personal, para crear un entorno acogedor para los profesionales y garantizar un buen desempeño. Con la Ley de la Función Pública Peruana que describe el funcionamiento y los procedimientos eficientes del sistema de gestión de recursos humanos que están garantizados en el artículo 6 del marco, describen las funciones que deben desempeñar las oficinas de recursos humanos de todas las entidades públicas.

La teoría científica de Taylor, se centra en las herramientas y procedimientos para el trabajo productivo el cual plantea tres conceptos de administración de la gestión de los recursos humanos como son: el principio de planificación, que es la preparación y planeación esto establece que se debe parar a los empleados para mejorar su rendimiento y productividad en función de sus aptitudes. El principio del control, monitorear la ejecución del trabajo en función a las normas establecidas en el planeamiento y el principio de la ejecución a partir de

la distribución eficaz de las responsabilidades a cada trabajador y lograr la ejecución de un trabajo ordenado y disciplinado detalla Taylor (1993).

De acuerdo con el Ministerio de Salud (2013), la gestión de los recursos humanos se apoya en las políticas de salud, estrategias de salud, modelos de atención, leyes de la función pública y reglamento de organización de funciones, etc. Con el objetivo de lograr profesionales de salud capacitados con un desempeño eficiente y eficaz para atraer y retener al profesional competente en lugares con altos estándares. Esto es factible si se desarrollan procesos en contextos que definan las dimensiones de la gestión de los recursos humanos, las políticas y la planificación estratégica deben garantizar un adecuado funcionamiento de un sistema de información que permita la pronta toma de decisiones, identificar necesidades cuantitativas y cualitativas en todos los niveles de salud, y así definir un conjunto de estrategias basadas en estas necesidades para abordar las debilidades encontradas.

Con el objetivo de alcanzar las competencias es crucial que los centros sanitarios estén cubiertos por un gran número de profesionales sanitarios cuyos perfiles se adapten a las características del establecimiento de salud. El desempeño se planifica desde la incorporación de los nuevos profesionales mediante un método de evaluación que servirá para detectar los puntos fuertes y los defectos en el desempeño. A partir de esta evaluación, se elaborarán planes de mejora para obtener un buen rendimiento.

Según el Decreto Legislativo No. 276 que establece las normas para la carrera y remuneraciones de los profesionales de salud, orienta las acciones relativas a la gestión del ingreso del personal de salud a sus respectivos centros de trabajo, todo lo relacionado con el desempeño, ascenso profesional, remuneraciones, la gestión de las compensaciones, la retribución y beneficios sobre el desempeño de acuerdo con los regímenes establecidos. De forma similar al artículo 9, habla de proporcionar servicios sanitarios eficientes y eficaces

Dado que estos marcos normativos podrían adaptarse a los servicios sanitarios comerciales, el estudio tiene en cuenta estas consideraciones jurídicas para dar un soporte teórico de la Teoría X y Y de McGregor argumentada en antecedentes y conceptos equivocados predominantes desde décadas atrás respecto a la naturaleza humana, estos conceptos refieren la poca iniciativa del hombre que por naturaleza tenía que ser estimulado por incentivos externos para cumplir sus funciones; es así que el trabajo individualista se oponían a los trabajos de organización por lo cual era necesario ser controlado rígidamente debido a su irracional personalidad.

En esta situación, la despreocupación se presencia en una actividad guiada que está sujeta a normas. Según los supuestos de la teoría “X”, estas presunciones y afirmaciones siguen basándose en hechos de comportamiento que se fundamentan en aspectos de despreocupación, apatía y resistencia al cambio, irresponsabilidad, deshonestidad, exigencias económicas, etc. En contraste con la teoría “Y”, una nueva noción de la teoría de la gestión propone un tipo de gestión basada en la

implicación activa y democrática en la que los valores humanos y los factores de motivación guían las actividades de cada persona.

McGregor (1994) exhorta una serie de ideas innovadoras en el sentido de fomentar la transformación y focalizadas específicamente en las repercusiones de la teoría “Y”, en la cual postula la no pasividad del hombre y su afán de contribuir hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, donde las personas por iniciativa desarrollan aspectos motivacionales, el desarrollo personal, así también los comportamientos adecuados y están preparados para asumir los compromisos. Además, se relaciona con la descentralización y delegación en el sentido de potenciar las funciones y elevar la importancia de la tarea.

Coulter (2005) se ha referido a la planeación del desempeño caracterizado por la planificación organizativa, desde la descripción de metas, creación de las estrategias adecuadas y los aspectos de coordinación para el cumplimiento de estos procesos. Sin embargo, la planeación puede tratarse desde aspectos formales e informales, aunque es en gran medida informal en el sentido de gestionar sin el apoyo de un marco normativo y sin la planificación de objetivos. Este tipo de gestión es típico de pequeños establecimientos en los que el director conoce el itinerario de gestión de manera informal, porque carece de planificación y de estrategias planificadas donde los planes y los procesos de elaboración se crean con cierta dificultad incluso en las instituciones formales.

La planificación establece una orientación para la gestión equitativa de los diversos órganos de dirección, si los trabajadores son conscientes de la dirección que pretenden demostrar la institución debe siempre cooperar con los recursos necesarios para alcanzarlos y pueden coordinar sus actividades en la medida de lo posible. Cuando no existe planificación, el trabajo en esta situación carece de una meta que alcanzar, conllevan un resultado ineficaz que demerita el desarrollo organizativo. Si las entidades jerárquicas superiores, que son los directores de las redes y microrredes, están obligadas a seguir el destino y manejar eficazmente las eventualidades, esta realidad puede resultar beneficiosa. Como la planificación orienta el trabajo y genera cambios, los gestores se anticipan a las innovaciones y aportan respuestas eficaces y específicas.

Estos enfoques teóricos conducen a la conceptualización del desempeño laboral, en la cual Chiavenato (2001) se ha referido conceptualmente como las conductas observadas en los empleados a partir del desarrollo de sus funciones, los cuales son determinantes con el fin de lograr una organización de alto nivel organizativo. Según Chiavenato, un buen rendimiento es a la vez un factor decisivo para una organización y un punto fuerte para la institución. En el contexto del desempeño de los trabajadores Salas et al. (2012) se han referido a un buen servicio de salud, la cual parte en primera instancia del orden a nivel del desarrollo de sus competencias y de las formas como se están desarrollando laboralmente sus trabajadores de acuerdo a sus funciones establecidas.

En esta situación, es importante hacer hincapié en la competencia laboral, Ibarra (2000) exterioriza que el interés por las competencias laborales en salud ha crecido como consecuencia de las exigencias actuales del mundo laboral, el contexto de reformas y el cambio vertiginoso en la transformación de la sociedad laboral con respecto a las tecnologías y los mercados. Hoy en día, la plantilla de colaboradores de este tipo de instituciones necesita personal que se desarrolle holísticamente, profesionales que se integren al trabajo que el mundo actual se basa en sus capacidades para provocar respuestas adecuadas para superar cualquier necesidad emergente. De ahí que, según Martens (2004), las competencias permiten conectar e incorporar diversas formas de gestión de los recursos humanos.

El trabajo laboral conceptualmente es la conducta visible de los trabajadores, en el sentido de establecer relaciones que se desarrollen en la atención de salud, donde el comportamiento ambiental es un factor influyente. Salas et al., (2012) han referido que la evaluación del desempeño incorpora procesos evaluativos en términos de competencias y condiciones tanto laborales como personales que requiere el sector laboral para un desempeño óptimo. Para desempeñarse eficientemente se requiere saber actuar, conocer y poner en práctica aspectos teóricos debido a que se necesita un desempeño integral, es importante tener en cuenta que la competencia desarrollada por un trabajador no garantiza el buen desempeño, pues este va a depender de otros factores que son vinculados con ciertas condiciones de trabajo. Desde esta posición, es necesario llevar a cabo los pasos descritos en el diagnóstico institucional con el fin de identificar las áreas que

necesitan reforzarse en toda la estructura organizativa, incluidas las capacidades de las personas, las herramientas y las instalaciones. En este marco, el desempeño se evalúa mediante dos dimensiones complementarias, una basada en procesos de evaluación interna y otra en métodos de evaluación externa.

En consecuencia, la evaluación del rendimiento exige un enfoque más amplio que la mera estimación de los conocimientos. Por esta razón, es esencial que se observe al empleado y su rendimiento, los procedimientos administrativos de evaluación proporcionen herramientas y enfoques que faciliten el trabajo del empleado.

Por lo tanto, la evaluación de las competencias se centra únicamente en las características cualitativas, es decir, en establecer pruebas de que el rendimiento se ha logrado de acuerdo con las normas y los procedimientos, es esencial que el empleado sea informado y dé su consentimiento para que se proceda a la evaluación. Werther & Davis (2008) manifestaron que la evaluación del desempeño requiere de parámetros de desempeño basados en la adquisición de resultados alcanzados en cada puesto de trabajo. En este contexto, el capital humano ha adquirido un papel crucial en las organizaciones por su valor añadido a la forma en que los empleados desempeñan sus funciones. Se aconseja que los métodos y los resultados de la evaluación se lleven a cabo dos veces al año para que los empleados tengan tiempo de reflexionar sobre su trabajo e introducir mejoras.

De acuerdo con el Ministerio de Salud (1999), los resultados son la consecuencia de la práctica profesional transformada en metas a través de parámetros de medición, el que evidencian el nivel de productividad, de eficiencia y eficacia. Es así que, las evaluaciones de las competencias de los profesionales de salud se basan en el trabajo en equipo, la responsabilidad y la identificación con la institución en la que trabajan, así como en la calidad y cantidad de su actuación donde llevan a resultados.

En el Centro de Salud de San Marcos se atienden usuarios del distrito de San Marcos y parte de la población del distrito de Chavín de Huántar por la distancia al establecimiento. Para el 2022, se estimó atender a 8 000 usuarios en el Centro de Salud. No obstante, según las estadísticas de dicho establecimiento se atendieron 11 299 usuarios conllevando una extensión de más del 141.2%; porcentaje no previsto lo que evidencia la alta demanda y poco personal para abastecer las atenciones a toda la población, generando malestares en los usuarios y baja calidad de atención.

A. Gestión de recursos humanos

El término recursos fue acuñado a principios del siglo XX y se volvió ampliamente utilizado en la década de 1960 para referirse a las personas que trabajan en una organización. Se define como una serie de gestiones administrativas realizadas con diligencia para la conservación de la energía, el ejercicio, la energía sana, la sabiduría, etc. (Rodríguez, 2013).

Se ha sido caracterizado como la ciencia práctica que se ocupa de la naturaleza de las relaciones laborales, así como del conjunto de decisiones, acciones y desafíos como resultado de las interacciones (Davis y Werther, 1991).

No solo es el área o persona a cargo que busca y contrata personal, sino también diseña y propone programas de capacitación para el personal, se encarga de contratar y dirigir a los empleados en una institución o establecimiento, donde suele supervisar las políticas establecidas que deben seguirse para cumplir con sus objetivos y aprovechar su desempeño de manera adecuada al mismo tiempo que reduce su riesgo.

La necesidad de mejorar el reclutamiento, la selección y la retención de profesionales en el Sistema Nacional de Salud, es importante prestar una atención de calidad y muchas veces el área de administración se centra más en resolver problemas organizativos que en atender las necesidades de la población a la que sirve, en la actualidad se proponen alternativas para establecer políticas coherentes y efectivas que aseguren una dotación permanente de profesionales, adecuándose a las verdaderas necesidades de los servicios de salud (Meneu, 2020).

Los recursos humanos en el sector salud son fundamentales para el éxito de los sistemas de salud, sobre todo para garantizar una atención de calidad. Sin embargo, frecuentemente están ausentes en las reformas sanitarias. En el Perú, en los últimos 30 años se han implementado reformas que han buscado mejorar las

políticas de recursos humanos para ofrecer mejor calidad de atención para ofrecer mejor atención a los usuarios (Inga y Arosquipa, 2020).

A.1. Políticas y planificación estratégica

Se describe como un proceso de crear objetivos organizacionales, formular objetivos, tener estrategias para alcanzar los objetivos y generar planes para integrar, también coordinar las actividades laborales a lo largo del tiempo, que mencionan (Robbins & Coulter, 2010).

Por otro lado, Ackoff (2011) manifiesta que la planificación es la visión de un futuro deseado y los medios efectivos para lograrlo y adaptarse a las características de la empresa o las circunstancias en que se lleva a cabo.

A.2. Organización del trabajo

La organización del trabajo taylorista tuvo los siguientes efectos en la industria, donde la especialización y el conocimiento técnico mejoraron la habilidad de los trabajadores con un mayor control del tiempo en la organización, lo que significó una mayor acumulación de capital.

La organización se define como la identificación y clasificación de las actividades requeridas o el conjunto de actividades requeridas para alcanzar las metas, la delegación, la coordinación y la estructura organizacional, según (Koontz y Weihrich, 1999).

A.3. Gestión del empleo

Abarca los procesos y actividades asociadas a la provisión de recursos humanos para cubrir vacantes en las instituciones, establecimientos o empresas para cubrir el reclutamiento, selección, nombramiento y contratación de personal mediante procesos y actividades asociadas a la provisión de recursos humanos.

Cravino (2006) describe la gestión como un proceso para liderar, monitorear, revisar y mejorar la gestión de las personas para que puedan lograr mejores resultados y progresar continuamente.

A.4. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño o rendimiento se define como el proceso continuo mediante el cual se mide la contribución de los empleados al logro de los objetivos de la organización. Por tanto, contribuye a la potenciación del talento y al rendimiento óptimo de los equipos.

Chiavenato (2000) define como acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. De hecho, afirma que el alto rendimiento laboral es la fortaleza más importante de una organización.

A.5. Gestión del desarrollo

Impulsa el crecimiento profesional de las personas, fomentando el aprendizaje imprescindible y estableciendo trayectorias profesionales que integren las necesidades de la empresa con los diversos perfiles individuales.

Según Taylor (1994), que es considerado el fundador o padre de la administración, basándose en sus conceptos de organización científica menciona que es el arte de saber lo que se quiere hacer y luego hacerlo de la mejor manera.

A.6. Gestión de la compensación

Es la gratificación que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo lo que permite a la empresa atraer y retener los recursos humanos que necesita, al tiempo que permite satisfacer las demandas materiales.

Según Chiavenato (2009), la compensación salarial es el conjunto de normas y procedimientos destinados a mantener beneficios retributivos basados en estructuras salariales equitativas y justas entre los empleados de la organización.

Wayne et al. (1997) definen que la compensación engloba todas las formas de retribución que reciben los individuos a cambio de su trabajo, que se clasifican en financieras y no financieras.

A.7. Gestión de las relaciones humanas y sociales

Mayo (2021) indica que una persona está más vinculada al bienestar que le rodea, ya sea el grupo al que pertenece o el campo, que a la tarea que realiza. Esto subraya la importancia del componente humano en las mismas.

Se concluye que las exigencias de los trabajadores se basan a menudo en el sentimiento, lo que puede dar lugar a disputas con los directivos, preocupados sobre todo por la reducción de costes y la eficacia.

B. Desempeño laboral:

Es el rendimiento laboral o el valor esperado como resultado de la organización de los distintos puestos que desempeña un empleado a lo largo del tiempo, es la forma de trabajo de los colaboradores, tanto médico, enfermero, psicólogo, obstetra, odontólogo, personal administrativo, etc. Las relaciones interpersonales se forman en la atención de la comunidad al proceso de salud o enfermedad, donde se hará la fijación de metas, lo que impulsa el comportamiento y mejora el desempeño en su ámbito laboral porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles.

La digitalización de la información y otros tipos de comunicación han alterado los procesos de trabajo y como resultado, ahora también estamos rodeados de mejoras tecnológicas. En consecuencia, es necesario transformar los procesos de gestión para producir un servicio que asegure la eficacia como en eficiencia. Es justo referirse a la gestión de recursos humanos como un sistema de gestión de capital humano que se ha ajustado para dar cuenta de estos cambios en la interacción, la invención y la creatividad, así como la de construir grupos compactos caracterizados por su participación en alto rendimiento, según Patzi (2011).

Según Pérez (2019), el desempeño es el acto y resultado de realizar y cumplir una responsabilidad, realizar una actividad, dedicarse a una tarea como la acción también puede estar ligada o relacionada con la representación de un papel.

Mory (2020) indica que el desempeño laboral valora la eficacia del personal, donde tienen que alcanzar metas y propósitos trazados. La iniciativa y autonomía del empleado es importante debido a que acepta y realiza estrategias para direccionar sus objetivos, manejando relaciones de trabajo, comprensión con el entorno y bienes prácticos laborales. Sin embargo, en la actualidad aún se practican algunos procesos de manera ancestral. La eficiencia es un elemento principal para una buena gestión de organización, cuando existen buenas habilidades, altos niveles de motivación continuo, capacitaciones, calidad de vida y comportamientos positivos que llevan a tener resultados adecuados en una entidad.

Peña (2018) revela que un empleado motivado ofrecerá un mejor desempeño en su centro laboral, donde desarrollará un sentido de fidelidad y estabilidad, dando como resultados beneficios tanto a la empresa como a los empleados. Una de las dimensiones para un buen desempeño laboral es la motivación al trabajador, donde se busca satisfacer sus necesidades personales y buenas relaciones. Actualmente, motivar al personal de manera acertada se ha transformado en una acción que va a lograr estabilidad en los trabajadores y mejor desempeño en sus actividades, con el fin de lograr objetivos positivos y lograr las metas trazadas para el éxito del establecimiento.

Bautista et. al (2020) describen al desempeño laboral como acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que laboran en conjunto para obtener y alcanzar objetivos que se propone la empresa para llevar al éxito. Es importante realizar evaluaciones constantes en los trabajadores para medir su desempeño

laboral de forma general, así apoyar a formular estrategias con dirección a cumplir sus objetivos. La empresa tiene que estar orientada en desarrollarse constantemente y llegar al éxito a través de sus dimensiones.

B.1. Competencias

La competencia se describe como la capacidad de una persona para armonizar un conjunto de talentos con el fin de alcanzar un objetivo específico en una situación entregada, actuando al mismo tiempo de forma pertinente y ética.

Kobinger (1996) alude que una competencia es un conjunto de comportamientos socioafectivos y de habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten desempeñar adecuadamente su función.

Así mismo, Tobón (2003) define a las competencias que permiten a las personas configurar y fortalecer su proyecto ético de vida, contribuyendo al desarrollo económico, apoyando el desarrollo cultural y protegiendo el entorno ecológico.

B.2. Conocimientos

La mayoría de los filósofos creen que el conocimiento es racional, que se alcanza mediante la reflexión y el pensamiento lógico, ambos producidos por la razón. No todos están de acuerdo en esto, y otros sostienen que el conocimiento racional no siempre es correcto.

El conocimiento, según Lev Vygotsky, es un proceso de interacción entre el sujeto y el entorno, aunque el entorno se considera tanto social y cultural. También se opone a las teorías que reducen la psicología y el aprendizaje a una colección de reflejos o correlaciones entre reacciones. Autores como Muñoz y Riverola (2003) describen el conocimiento como la capacidad de resolver un conjunto específico de problemas.

B.3. Resultados

El diccionario de la Real Academia Española define resultado como efecto, consecuencia o conclusión de una acción; es el proceso en que termina algo dando el resultado de una conducta.

2.3. Definición de términos

- a) **Actitud.** Todo depende de su capacidad para lograrlo, alcanzar y superar objetivos, asumir riesgos y poner un gran énfasis en los resultados son posibles con un enfoque empresarial.
- b) **Aptitud.** Capacidad de una persona para cumplir apropiadamente una acción, cargo o servicio específicos.
- c) **Calidad de servicio.** La calidad del servicio es una dimensión del rendimiento que se refiere a la capacidad de una institución para responder a las necesidades de sus usuarios de forma rápida y directa.

- d) **Capacitación.** La formación es el eje principal de toda iniciativa encaminada a aumentar las competencias de las personas lo que se refleja en el rendimiento de la organización, es un paso crucial en la gestión de los recursos humanos lo consiste en proporcionar a los profesionales la información y las capacidades necesarias para tener un rendimiento satisfactorio.
- e) **Conocimiento.** Desde el siglo XXI, el conocimiento es el bien más importante y conlleva como resultado de aprender a estudiar de manera continua.
- f) **Desempeño laboral.** Es el rendimiento que un trabajador demuestra al realizar las tareas que se le asignan para alcanzar un objetivo.
- g) **Evaluación.** Es una valoración sistemática del rendimiento de una persona en términos de las actividades que realiza, los objetivos y resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso utilizado para estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, sobre todo a la contribución que aporta a la actividad de la organización.
- h) **Gestión.** Describe el proceso de administrar o gestionar algo, así como sus resultados, gestionar implica realizar acciones que permitan llevar a cabo una actividad empresarial o cualquier otro deseo. Por otro lado, administrar incluye los conceptos de gobernar, organizar, guiar, ordenar o disponer a

una determinada entidad o situación.

- i) **Habilidad.** Todo se reduce a la habilidad, esto implica poner en práctica los conocimientos y aplicarlos a situaciones y/o problemas para crear e innovar. La habilidad es el proceso mediante el cual la información se convierte en resultados.
- j) **Incentivo.** Es una forma de gratificación, visible o invisible, a cambio de la cual las personas deciden unirse a una organización y, una vez allí, contribuyen con su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales.
- k) **Profesional.** Miembro del grupo profesional ocupacional que posee un título profesional o académico reconocido por la legislación universitaria para el desempeño de las funciones propias de su especialidad.
- l) **Recurso humano.** Son las personas necesarias para planificar y llevar a cabo sus acciones, actividades, tareas y obligaciones que deben realizar y que fueron solicitadas.

2.4. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión de recursos humanos está asociada al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Hipótesis específicas

1. Existe asociación entre las políticas y planificación estratégica con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023 es estadísticamente significativa.
2. La gestión de organización del trabajo se asocia significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023
3. La gestión de la compensación se asocia significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023
4. Existe asociación de gestión del empleo con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud San Marcos, 2023 es estadísticamente significativa.

2.5. Variables

a. *Variable 1:*

La gestión de recursos humanos.

b. *Variable 2:*

Desempeño laboral de los trabajadores.

Operacionalización de variables

Título: “ASOCIACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN MARCOS, 2023”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍA	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión de recursos humanos: Es un sistema de comisión de capital humano que se ha ajustado para dar cuenta de estos cambios en la interacción, la invención y la creatividad, así como de construir grupos compactos caracterizados por su participación en alto rendimiento, Patzi (2011).	¿De qué manera se asocia la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral dentro del Centro de Salud San Marcos, 2023?	Política y planificación estratégica	- Necesidad cuantitativa	Cuantitativo	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			- Necesidad cualitativa	Cualitativo	
		Gestión de empleo	- Reclutamiento y selección del personal - Gestión de inducción - Movilidad - Procesos disciplinarios	Cualitativo	

		Gestión de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Líneas de carrera - Desarrollo de capacidades 	Cualitativo	
		Gestión de la compensación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Retribuciones salariales 	Cualitativo	
		Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Conocimientos - Actitudes 	Cualitativo	
<p>Variable 2: Desempeño laboral Es el acto y resultado de realizar y cumplir una responsabilidad, realizar una actividad, menciona Pérez (2019).</p>		Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Calidad de trabajo 	Cualitativo	

Capítulo III

METODOLOGÍA

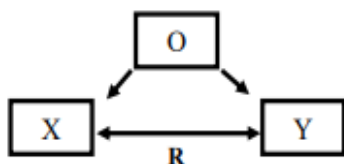
3.1. Tipo de Investigación

Según su carácter, fue de tipo cuantitativo porque consistió en la recopilación y análisis de los datos recolectados con la población (los trabajadores que laboran actualmente en el Centro de Salud San Marcos) para obtener sus resultados. Después se procesaron los datos con el apoyo de herramientas estadísticas para cuantificar el problema de investigación.

Según su propósito, fue descriptivo-correlacional, porque el objetivo fue caracterizar y establecer la asociación de los datos de la población en estudio.

3.2. Diseño de investigación

El estudio no fue experimental debido a que no se manipularon las variables de investigación, con corte transversal por la información que fue recopilada en un tiempo y espacio determinado.



Donde:

M: Personal de salud.

X: Gestión de recursos humanos.

Y: Desempeño laboral.

R: Relación entre variable

3.3. Población y muestra

a) **Población.** El estudio estuvo conformado por el personal asistencial y administrativo que laboran e integran en el Centro de Salud San Marcos, Huari, Áncash; es decir un total de 48 trabajadores entre el personal de enfermería, medicina general, odontología, psicología, nutrición, obstetricia, asistente social, personal administrativo y demás profesionales.

Criterio de inclusión: Se consideró al personal de salud, ya sea personal nombrado y personal contratado de manera voluntaria con disponibilidad de horario.

Criterio de exclusión: Se consideró al personal que no desea formar parte de la investigación o personal ausente en la jornada laboral.

b) **Muestra.** no existió muestra porque no hay una muestra causal debido a la cantidad reducida de trabajadores en el Centro de salud San Marcos, Huari, Áncash.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

a) **Técnica:** Se utilizó la encuesta presencial que permitió obtener información proporcionada por los trabajadores que laboran en el centro de salud San Marcos, 2023. Con la escala de Likert, con el objetivo de preguntar a los

trabajadores prestadores de servicios de salud en dicho establecimiento sobre las condiciones actuales de gestión de los recursos humanos y desempeño laboral en su actuación como colaboradores en el Centro de Salud de San Marcos, Huari, Áncash.

- b) **Instrumento:** El cuestionario tuvo 52 preguntas tomadas de Sánchez (2020), pero que fueron modificadas para llegar a los objetivos de la presente investigación. La encuesta realizada estuvo diseñada con una serie de preguntas seleccionadas de acuerdo con las dimensiones e indicadores y tomo un tiempo aproximado de 30 minutos, considerando el tiempo libre de nuestros colaboradores.

La puntuación para cada ítem oscila entre la escala de Likert de 1 a 5, específicamente de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez y confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento utilizado fue alta y favorable mediante el coeficiente de Cronbach, obteniendo un 0,88 para el cuestionario de desempeño laboral y el valor de 0,96 para la escala global de gestión de recursos humanos.

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

- a) **Análisis descriptivo.**

Una vez recolectado los datos se realizaron las codificaciones de la información, digitalizada y se procesó dicha información mediante el programa Microsoft Excel, y posteriormente, los resultados fueron generados por el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26, luego para el análisis se tuvo en cuenta la elaboración de tablas de distribución de frecuencias.

b) Contratación de la hipótesis.

Para determinar si existe relación entre las variables, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la correlación de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$).

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Los datos de la Tabla 1, nos muestra las edades, sexo, estado civil, condición laboral y tiempo de servicio de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos donde se observa en edad el 71% de trabajadores están entre los 25 a 45 años, el 25% tienen edades mayores a 45 años y solo el 4% son menores de 25 años de edad.

En cuanto al sexo de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, el 58% son mujeres, mientras que el 42% corresponde son varones. Así mismo, se evidencia que la mayoría de los trabajadores tienen el estado civil de soltero siendo un porcentaje del 44%, los trabajadores que corresponden al grupo con el estado civil casado pertenecen al 35%; en referencia a los trabajadores de este Centro de Salud de primer nivel muestran que el 19% está conviviendo y como ítem de otro estado es el 2%. Con respecto a la condición laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, el 56% es personal nombrado y el 44% es personal contratado.

De la misma forma, se aprecia que el tiempo de servicio de los 32 trabajadores tienen menos de 10 años de servicios, el cual se indica que 10 trabajadores del Centro de Salud tienen entre 10 a 20 años de servicio y 6 trabajadores corresponden a llevar menos de 10 años de servicio.

Tabla 1*Características de la población de estudio - Centro de Salud de San Marcos, 2023.*

Características	N°	%
Edad		
Menos de 25 años	2	4
De 25 a 45 años	34	71
Más de 45 años	12	25
Sexo		
Femenino	28	58
Masculino	20	42
Estado civil		
Casado	17	35
Conviviente	9	19
Otro	1	2
Condición laboral		
Nombrado	21	44
Contratado	27	56
Tiempo de servicios		
De 10 a 20 años	10	21
Más de 20 años	6	12
TOTAL	48	100,0

Tabla 2

Nivel de gestión de recursos humanos en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Gestión de recursos humanos	Nº	%
Bajo	28	58
Medio	8	17
Alto	12	25
TOTAL	48	100,0

Nota: Con respecto a la Tabla N° 2, la gestión de recursos humanos en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023; se evidencia que el 58% considera que la gestión es baja, el 25% percibe que en el nivel de gestión es alto y el 17% considera como que es media.

Tabla 3*Dimensiones de estudio - Centro de Salud de San Marcos, 2023.*

Dimensiones	N°	%
Políticas y planificación estratégica		
Bajo	20	42
Medio	15	31
Alto	13	27
Gestión de organización del trabajo		
Bajo	21	44
Medio	11	23
Alto	16	33
Gestión de la compensación		
Bajo	20	42
Medio	14	29
Alto	14	29
Gestión del empleo		
Bajo	28	58
Medio	8	17
Alto	12	25
TOTAL	48	100,0

Nota: En relación con la Tabla N° 3 se observan las dimensiones a medir, donde el 42% de los trabajadores considera que la política y planificación estratégica son bajas. La gestión de organización de trabajo tiene un nivel bajo,

siendo el 33% que consideró ello. Al igual que en la gestión de compensación, el 42% cree que el nivel de gestión es bajo. Finalmente, se evidencia que el 58% considera que la gestión de empleo es baja.

Tabla 4

Desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Desempeño laboral	N°	%
Deficiente	20	42
Regular	13	27
Eficiente	15	31
TOTAL	48	100,0

Nota: En la Tabla N°04, en relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023. La Tabla muestra que, de nuestros encuestados, un 42% considera que su desempeño laboral es deficiente, el 27% estima que su desempeño laboral en su establecimiento es regular, mientras que el 31% indicó que su desempeño laboral tiene un nivel eficiente.

4.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

La gestión de recursos humanos está asociado al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Paso 1. Hipótesis estadística

H₀: La gestión de recursos humanos no está asociado al desempeño laboral en los trabajadores.

H₁: La gestión de recursos humanos si está asociado al desempeño laboral en los trabajadores.

Paso 2. Se determina el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ equivalente al 5%

Paso 3. Se elige el estadígrafo de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Se trabajó con la prueba estadística no paramétrica de la correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$). Esta prueba se utiliza cuando se quiere determinar si dos variables están relacionadas o correlacionadas y la escala de medición del cuestionario es una escala ordinal y las variables son de naturaleza cualitativa, como es el caso del presente estudio.

Paso 4: Cálculo realizado utilizando el programa estadístico SPSS Versión 26.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

	Gestión de RR.HH. Vs Desempeño laboral
Coefficiente de correlación (r_s)	0,496**
Significancia (valor p)	0,0001
Tamaño de muestra	48

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

Paso 5. Regla de decisión: Rechazar la Hipótesis nula si el valor p es menor que 0,05 ($p < 0,05$).

Paso 6. Interpretación y/o conclusión: Como se muestra en el paso 4; $p = 0,0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,496$) entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Por lo que, se afirma y comprueba la hipótesis general planteada, en el sentido que, la gestión de recursos humanos está asociada al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Hipótesis específica 1

La asociación de las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos 2023, es estadísticamente significativa

Paso 1. Hipótesis estadística

H₀: La asociación de las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral no es estadísticamente significativa.

H₁: La asociación de las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral si es estadísticamente significativa.

Paso 2. Se determina el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ equivalente al 5%

Paso 3. Se elige el estadígrafo de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Se trabajó con la prueba estadística no paramétrica de la correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$).

Paso 4: Cálculo realizado utilizando el programa estadístico SPSS Versión 26.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de las políticas y planificación estratégica y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

	Políticas y P.E. Vs Desempeño laboral
Coefficiente de correlación (r_s)	0,354*
Significancia (valor p)	0,013
Tamaño de muestra	48

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

Paso 5. Regla de decisión: Rechazar la Hipótesis nula si el valor p es menor que 0,05 ($p < 0,05$).

Paso 6. Interpretación y/o conclusión: Como se muestra en el paso 4; $p = 0,013$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,354$) entre las políticas y la planificación estratégica y el desempeño laboral. Por lo que, se afirma y comprueba la hipótesis general planteada, en el sentido de que, la asociación de las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos 2023, es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 2

La gestión de organización del trabajo se asocia significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Paso 1. Hipótesis estadística

H_0 : La gestión de organización del trabajo no se asocia significativamente con desempeño laboral.

H_1 : La gestión de organización del trabajo si se asocia significativamente con desempeño laboral.

Paso 2. Se determina el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ equivalente al 5%

Paso 3. Se elige el estadígrafo de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Se trabajó con la prueba estadística no paramétrica de la correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$).

Paso 4: Cálculo realizado utilizando el programa estadístico SPSS Versión 26.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la gestión de organización del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Gestión de organización del trabajo Vs Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación (r_s)	0,387**
Significancia (valor p)	0,007
Tamaño de muestra	48

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

Paso 5. Regla de decisión: Rechazar la Hipótesis nula si el valor p es menor que 0,05 ($p < 0,05$).

Paso 6. Interpretación y/o conclusión: Como se muestra en el paso 4; $p = 0,007$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,387$)

entre la gestión de organización del trabajo y el desempeño laboral. Por lo que, se afirma y comprueba la hipótesis general planteada, en el sentido que, la gestión de la organización del trabajo está asociada significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Hipótesis específica 3

La gestión de la compensación se asocia significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Paso 1. Hipótesis estadística

H₀: La gestión de la compensación no se asocia significativamente con desempeño laboral.

H₁: La gestión de la compensación si se asocia significativamente con desempeño laboral.

Paso 2. Se determina el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ equivalente al 5%

3. Se elige el estadígrafo de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Se trabajó con la prueba estadística no paramétrica de la correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$).

Paso 4: Cálculo realizado utilizando el programa estadístico SPSS Versión 26.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la gestión de la compensación y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Gestión de la compensación	
Vs Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación (r_s)	0,417**
Significancia (valor p)	0,003
Tamaño de muestra	48

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

Paso 5. Regla de decisión: Rechazar la Hipótesis nula si el valor p es menor que 0,05 ($p < 0,05$).

Paso 6. Interpretación y/o conclusión: Como se muestra en el paso 4; $p = 0,003$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,417$) entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral. Por lo que, se afirma y comprueba la hipótesis general planteada, en el sentido que, la gestión de la compensación se asocia significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Hipótesis específica 4

La asociación de gestión del empleo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023; es estadísticamente significativa.

Paso 1. Hipótesis estadística

H₀: La asociación de gestión del empleo con desempeño laboral no es estadísticamente significativa.

H₁: La asociación de gestión del empleo con desempeño laboral si es estadísticamente significativa.

Paso 2. Se determina el nivel de significación: $\alpha = 0,05$ equivalente al 5%

Paso 3. Se elige el estadígrafo de prueba:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Se trabajó con la prueba estadística no paramétrica de la correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación del 5% ($p < 0,05$).

Paso 4: Cálculo realizado utilizando el programa estadístico SPSS Versión 26.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la gestión del empleo y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

	Gestión del empleo Vs Desempeño laboral
Coefficiente de correlación (r_s)	0,290*
Significancia (valor p)	0,046
Tamaño de muestra	48

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Paso 5. Regla de decisión: Rechazar la Hipótesis nula si el valor p es menor que 0,05 ($p < 0,05$).

Paso 6. Interpretación y/o conclusión: Como se muestra en el paso 4; $p = 0,046$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,290$) entre la gestión del empleo y el desempeño laboral. Por lo que, se afirma y comprueba la hipótesis general planteada, en el sentido que, la asociación de gestión del empleo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023, es estadísticamente significativa.

4.3. Discusión

La respuesta de los profesionales que laboran en el Centro de Salud de San Marcos 2023, según los resultados de la encuesta realizada se demostró que existe un nivel bajo en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores es deficiente debido a la falta de gestión de personal, incentivos, organización, compensación, estrategias de planificación y políticas, entre otros factores que debilitan la mejora de la institución. El compromiso se relaciona positivamente con el apoyo organizativo y la autonomía, favoreciendo la percepción de los profesionales para el bienestar y realizando una libertad de acción para realizar su trabajo, lo que redundará en una mayor satisfacción y rendimiento.

Al respecto, Salazar (2019), indica que se establece la necesidad de incluir herramientas que permitan la medición constante del trabajo y atención al usuario para tomar medidas pertinentes para el mejoramiento continuo; así como la capacitación, incentivo y evaluación son herramientas valiosas.

Los usuarios consideraron que la atención es deficiente y las principales razones que ellos consideran es por la escasa cantidad de profesionales, insumos y medicamentos por lo que los pacientes tienen que esperar para ser atendidos en el área de consulta externa y muchos se quedan sin atención debido a la demanda que tiene la población. Con la recolección de datos se evidencia que el 71% de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos están entre los 25 a 45 años de edad, el sexo que predomina según los resultados es de las mujeres, con el 58%. Asimismo, se evidencia que el 44% tiene el estado civil de soltero y el 35% está

casado. De acuerdo con la condición laboral de los trabajadores, el 56% son nombrados, mientras que el 44% son contratados. De la misma forma, se aprecia que el tiempo de servicio de los trabajadores en relación con la cantidad 32 trabajadores de dicho establecimiento tiene menos de 10 años de servicios, que corresponden al 67% del total de trabajadores.

Con relación a la gestión de recursos humanos, el 58% indica que la gestión es baja, las estrategias de políticas y planificación son de bajo nivel según el 42%. Así mismo, el 44% de los trabajadores estiman que la gestión de organización del trabajo es baja, se percibe que el 42% siente que la gestión de compensación es baja, el 58% considera que la gestión del empleo es baja. En cuanto al desempeño laboral, el 31% refiere que su desempeño es eficiente según su percepción y resultados de la encuesta realizada.

Como se mostró en la Tabla de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral $p = 0,0001$ lo cual es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que, existe relación estadísticamente significativa positiva ($r = 0,496$) entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que nos lleva a afirmar la hipótesis general, la gestión de recursos humanos está asociado al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

De igual manera, Sánchez (2020) evidenció que existe relación significativamente alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño

laboral, concluyendo que la gestión de recursos humanos está relacionada significativamente con el desempeño laboral.

Así mismo, Torres (2020) indica que hay relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$), de la misma forma en sus dimensiones de la gestión del recurso humano se relacionaron con el desempeño laboral como son la gestión de incorporación, capacitaciones. Pero aquí nos evidencia que no hay relación entre la dimensión de gestión de incentivos y el desempeño laboral.

Sin embargo, Veloz (2021), sus resultados son diferentes y se observa una tendencia muy alta del 100% en la frecuencia de selección del personal y el desempeño laboral. Por lo tanto, se evidencia que existe gran diferencia en los resultados en comparación con los resultados del Centro de Salud de San Marcos, 2023.

Con referencia a la percepción de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos se evidenció que un alto porcentaje estimó que la gestión de compensación es baja. No obstante, Linares (2017), existe relación estadísticamente significativa muy alta en cuanto a la motivación al personal con el desempeño laboral, así se llega a la conclusión de que los factores motivadores influyen de manera significativa en el desempeño laboral.

Montilla (2016) coincide con la importancia de la compensación a los trabajadores de salud, en este caso lo considera en una motivación económica donde

la compensación profesional es regular con el 45% y manifiesta que existe relación significativa positiva entre la dimensión de compensación económica con el desempeño laboral.

Condor (2023) en sus resultados indica que el 15,6% representa el porcentaje de trabajadores que consideran la gestión de recursos humanos como baja. Igualmente, el 11,1% de los participantes calificó la selección de incorporación como baja. También concluye que existe entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud. Esto señala que en distintos lugares del ámbito de la salud las gestiones son bajas.

Se presentaron los fundamentos y antecedentes de las evaluaciones, todo esto indica que se debe mejorar la calidad de gestión en diferentes ámbitos del sector salud, como primer punto es mejorar la gestión de organización y planificación de actividades en los trabajadores para completar metas así llegar al cumplimiento de las necesidades laborales y satisfacción en los usuarios. En los últimos años, se ha visto que la población aumenta cada día, esto requiere una atención de parte de los funcionarios del sector salud y demás autoridades.

CONCLUSIONES

Del trabajo de investigación realizado se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Existe asociación de las políticas y planificación estratégica con el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud San Marcos, 2023.
2. La gestión de organización del trabajo se asocia significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud San Marcos, 2023.
3. La gestión de la compensación se asocia significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud San Marcos, 2023.
4. Existe asociación entre la gestión del empleo con el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud San Marcos, 2023.

RECOMENDACIONES

- ✓ A los representantes del Ministerio de Salud, supervisar constantemente las incorporaciones de los profesionales de salud para dirigir con transparencia y lograr el perfil solicitado.
- ✓ A los gobernantes de la región Áncash, apoyar con el fortalecimiento de capacitaciones constantes a los profesionales de la salud, gestionar incentivos salariales o resoluciones para los profesionales y valorar su trabajo.
- ✓ A los dirigentes de la Red de Conchucos Sur, tener las consideraciones con los resultados obtenidos y formar un equipo de trabajadores con experiencia en gestión de recursos humanos para el monitoreo, prestar servicios asistenciales, motivación, capacitaciones, entre otros con el personal de salud de las microrredes a cargo.
- ✓ A los representantes del Centro de Salud, gestionar personal para cubrir las necesidades según la demanda de los usuarios y difundir los reglamentos de las funciones del personal.

REFERENCIAS

- Borroto, E., Castell-Florit, P., Carnota O. y Rocabruno, J. (2019). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba
- Chávez, L. (2017). *Gestión de recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Custodio, J., Roja, C. y Hernández, L. (2017). *Percepción de la calidad de servicio de los usuarios en el consultorio externo de medicina interna del Hospital Augusto Hernández Mendoza – En salud - Ica en febrero marzo del 2017*. Rev. médica panacea. Dic; 6 (3):11–115.
<http://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/45/44>.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y*

sociales. Laurus, 12,180-205.

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>.

Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. *Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en las regiones, encontrado en el siguiente* <s://file:///C:/Users/user/Desktop/MARY%20RELUZ/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

El peruano (04 de Julio del 2013). Ley del Servicio Civil. Normas Legales del Ministerio de Perú. En el Diario Oficial El Peruano Obtenido mediante el enlace <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Enríquez, L. (2014). *Análisis de la Gestión de Recursos Humanos por competencias y su incidencia en el Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Universidad publica en Tulcán* <https://doi.org/10.32645/13906852.549>

Flores, M., Velásquez, N., y Gómez, M. (01 de 2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral*

de los trabajadores en el departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México). La tesis fue recuperada en la fecha del 10 de mayo de 2020, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

García, H., Díaz, P., Ávila, D., y Cuzco, M. (2015). *La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud.* Recuperado el 25 de 05 de 2020, de Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud del Perú.

Gargallo, A. y Fred, F. (2008). *Percepción de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral.* REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 33-58. Obtenido mediante el enlace de la página: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36715601002>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* Sexta edición. México: McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández, A., Rojas, C., Prado, F. y Bendezú, G. (2019). *Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus*

factores asociados. Revisado Perú por la Medicina de Salud Pública, 36(4):620-8.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n4/a09v36n4.pdf>

Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de pregrado de escuela de administración de empresas facultad de ciencias en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>

Ministerio de Salud (MINSA). (1999). Documento técnico de Gestión de Recursos Humanos: Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. Lima, Perú. Obtenido de Ministerio de Salud.

Montoya, C., y Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica "Visión de Futuro" 2016, 20 (2). Obtenido y consultado en
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Muñoz, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%bluz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Novick, M., & Rosales, C. (2006). *Desafíos de la Gestión de los Recursos Humanos en Salud*. Washington, D.C: OPS: NLM W 76.

OPS. (2007). *Recursos Humanos para la Salud*. Obtenido de Organización Mundial https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=1228:recursos-humanos-salud&Itemid=719

Paripancca, E. (2019) *Calidad de servicio y la satisfacción en la atención de los usuarios externos referidos en un hospital de asociación publico privada. 2016-2017*. Tesis de maestría: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10164>

Patzi, M. (2011). *Gestión de Recursos Humanos en el Hospital general San Juan de Dios del Departamento de Oruro en la Gestión, 2011*. Obtenido de Tesis de Maestría. Universidad Mayor de San Simón:
<https://cutt.ly/vd9aR15>

Porras, A. (s.f.). *Diplomado en Análisis de Información Geoespacial*. Obtenido de CONACYT:
<https://cutt.ly/Bd9aIMS>

Proyecto ANGEL. (2022). *Gestión Hospitalaria - Recursos Humanos*. Obtenido del siguiente enlace
<https://proyectoangel.net/2016/05/gestion-hospitalaria-recursos-humanos/>

Rodríguez, I. (2013). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Escuela de Organización Internacional de directivos del capital humano, consultado en el enlace
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestionde-recursoshumanos/>

Rojas, F. (2018). *Temas Actualizados de la Salud. “Presente y futuro en el Desarrollo Humano”* obtenido en ENSAP.

Rojas, R., y Vílchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal del*

puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Salas, R. (2010). *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. Revista Cubana de Educación Medica Superior, 387-417.

Sánchez, J. M. (2020) *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de salud que labora en el centro de salud de primer nivel de atención Callao-2020*. Tesis de Maestría; Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54322>

Salas, R., Díaz, L., y Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educación Médica de Salud, 604-617. Recuperado el 18 de 05 de 2020, de: <https://cutt.ly/Jd9aJde>

Soares, M., Resck, Z., Camelo, S., y Terra, F. (2016). *Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería*. Mencionado en la revista Scielo Enfermería, España.

Torres, D. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz*,

2019. Tesis de magíster U. San Martín de Porres, Perú.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montilla, L, Sanchez. K. y Delgado, J. (2016) *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016*. Revista de Ciencia Latina, Multidisciplinar, México Volumen 5 Edición 2 publicado el 2021 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/474>

Condor, E. (2023) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023*. En su tesis para obtener el grado de Magíster de la Universidad Cesar Vallejo.

Collins N., Vera N. y Tul L. (2021) *Actitud positiva y su efecto en la capacidad de asumir riesgos de los emprendedores del cantón la libertad Journal of business and entrepreneurial studies. Vol 5, número 2 Universidad de Oriente*.

Inga F. y Arosquipa C. (2019). *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia*

en la calidad de atención. 2019. En la Revista de Salud Pública Scielo.

Rebolledo, C. (2024). *A un siglo de la creación del Ministerio de Salud: desafíos futuros en la gestión de recursos humanos de salud en Chile. Cuadernos Médico Sociales, 64(3), 43–47.*
<https://doi.org/10.56116/cms.v64.n3.2024.2092>

Meneu R. (2024). *Reclutamiento, selección y retención de profesionales en servicios de salud de gestión directa.* Gaceta Sanitaria. Volumen 38, Suplemento 1 ,2024.

Ramos Icho, P. (2024). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del recurso humano de la sede central del seguro social de salud - EsSalud, Lima – 2023.* Universidad San Ignacio de Loyola.

Durán Delgado, J. E., Rojas Sánchez, H. A., & Arguello Delgado, V. del C. (2023). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas. Dominio De Las Ciencias, 9(3), 2243–2252.* <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3554>

Zavala-Pisco, J. L., & Rodríguez-Bravo, A. G. (2025). *Evaluación de desempeño y selección de personal: Caso*

estudio Distrito Salud 13D03 Jipijapa – Puerto López. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 8(15), 65-80.

Recuperado en <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/381>

Asmat Asmad, Y. (2024). *Propuesta de mejora de la capacitación del personal para el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de recursos humanos, en la Red de Salud Trujillo Este, Trujillo, 2024*. En su tesis de grado como licenciada en Administración en la Universidad Católica.

Rodríguez Bello. M. (2024). *La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano*. En su tesis para optar el grado de Maestro en el Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB Revisado en el siguiente enlace: <http://hdl.handle.net/10823/7237>

Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C., & López-Contreras, J. del R. (2024). *Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023*. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. Se encuentra en: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>

Seytuque Limo, G. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría de un hospital de Chiclayo, 2022*. En su tesis para obtener el grado de magíster Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Chavez L., Lozano C., Cajavilca W. (2025) *Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática, se encuentra en la Revista InveCom Vol.5 no.1 Maracaibo Mar. 2025*
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto*

Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Bautista Cuello, R. ., Cienfuegos Fructus, R. ., & Aquilar Panduro, J. D. . (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. Encontrado en el siguiente enlace <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

ANEXOS

Anexo N° 01

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

Estimado(a) Profesional, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

La puntuación es la siguiente:

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
01	Con qué frecuencia, el número de personal y equipamiento; ¿así como el equipo logístico cubren las expectativas médicas de atención?	1	2	3	4	5
02	¿Con qué frecuencia, los medicamentos y equipo de laboratorio son suficientes y satisface las necesidades de atención?	1	2	3	4	5
03	¿Con qué frecuencia se tiene identificada la demanda de atención primaria y éstas son cubiertas por el personal de Salud en el Centro de Salud?	1	2	3	4	5
04	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la salud el nivel organizativo del Centro de Salud es óptimo y adecuado?	1	2	3	4	5
05	¿De acuerdo al ítem anterior, con qué frecuencia existe una adecuada gestión de las relaciones interpersonales y clima laboral?	1	2	3	4	5

06	De acuerdo a su percepción como trabajador de la salud el nivel de satisfacción del paciente es óptima lo que determina una satisfacción laboral.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DSE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
07	¿Según su percepción como trabajador de salud, en qué medida los perfiles de puestos de trabajo responden a las exigencias del Sistema Nacional Salud y el MINSA?	1	2	3	4	5
08	¿De acuerdo al servicio que Ud. brinda, en qué medida cree que está cumpliendo su labor en función al perfil del puesto trabajo?	1	2	3	4	5
09	Ud. cree que su formación profesional está adecuado a la función que desempeña como trabajador en el Centro?	1	2	3	4	5
10	¿En qué medida conoce Ud. las competencias que definen al puesto de trabajo que usted desempeña?	1	2	3	4	5
11	Teniendo en cuenta que las competencias es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes; ¿en qué medida cree usted que se desempeña desarrollando las competencias que requiere su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
12	¿Desde su percepción como trabajador(a) del Centro de Salud, en qué medida la gestión de RRHH desarrolla políticas de incentivos en beneficio a la labor del personal en salud?	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia ha sido retribuida en contraprestación del servicio que usted brinda como trabajadora de salud?	1	2	3	4	5
14	¿Con qué frecuencia Ud. como trabajador(a) de salud, se siente valorado(a) por su institución y se ha retribuido al reconocimiento de sus logros y esfuerzo laboral?	1	2	3	4	5
15	¿Los incentivos a la labor del trabajador en salud, responden a retribuciones salariales de acuerdo a una estructura salarial definida y gestionada?	1	2	3	4	5
16	¿De acuerdo a su percepción como trabajador(a) del Centro de Salud de San Marcos, cree usted que existe una correcta distribución salarial de acuerdo a las funciones del trabajador (contratado y no contratado) y cargos administrativos desempeñados de su centro laboral?	1	2	3	4	5

17	¿Con qué frecuencia ha notado usted que existe insatisfacción de los RRHH por parte de los trabajadores de salud, a causa de una desigualdad interna en la definición de las estructuras salariales?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo trabajador(a) de salud, su remuneración es justa y está sujeta a beneficios sociales de ley (escolaridad, fiestas patrias, navidad y vacaciones)?	1	2	3	4	5
19	Como trabajador(a) de una entidad pública en salud; ¿en qué medida se encuentra usted en algún régimen pensionario como parte de la administración de los RRHH?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO						
20	¿De acuerdo a su percepción como trabajador de la salud, con qué frecuencia los procesos de selección del personal están en función a los perfiles del puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Con qué frecuencia, los procesos de selección del personal han tenido característica basadas en la meritocracia y transparencia?	1	2	3	4	5
22	¿De acuerdo a su percepción como trabajador del Centro de Salud, con qué frecuencia se aplican estrategias que permita atraer o retener a trabajadores competentes en beneficio de su establecimiento de salud?	1	2	3	4	5
23	De acuerdo a su percepción como trabajador, con qué frecuencia se está implementando estrategias de inducción (conocimiento de funciones y reglamentos establecidos en el Manual de Organización y Funciones, Reglamento Interno; ¿capacitación y adecuación al centro laboral) por lo que considera una gestión adecuada?	1	2	3	4	5
24	De acuerdo al ítem anterior; ¿en su incorporación al centro de salud, con qué frecuencia recibió estrategias de inducción laboral?	1	2	3	4	5

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Recuerde que la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

La puntuación es la siguiente:

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		DIMENSIÓN: COMPETENCIAS				
01	¿Con qué frecuencia muestra usted acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de trabajadores de su centro laboral?	1	2	3	4	5
02	En los momentos de atención al usuario, ¿con qué frecuencia lo hace en forma personalizada, integral y continua mostrando una postura de empatía?	1	2	3	4	5
03	Respecto a las actividades planificadas donde se requiere integración y participación del personal, ¿con qué frecuencia y facilidad se integra al trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
04	Respecto a la atención brindada, ¿con qué frecuencia usted, participa oportunamente a resolver cualquier complicación o recaída presentada en el paciente?	1	2	3	4	5
05	¿Con qué frecuencia usted, promueve y genera una cultura de prevención en la salud y bienestar de las personas que acuden al centro hospitalario?	1	2	3	4	5
06	¿Con qué frecuencia conoce usted las funciones de planificación, supervisión y de atención de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que está desempeñando?	1	2	3	4	5
07	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido del trabajador ()	1	2	3	4	5

08	Conocer el diagnóstico situacional de salud (enfermedades frecuentes, patologías de alto riesgo, situación nutricional, etc.) del entorno local, me permite evaluar y brindar apoyo médico en el ejercicio de mis funciones.	1	2	3	4	5
09	Teniendo en cuenta que las entidades de salud prestan también servicios de atención educativa; ¿con qué frecuencia posee un nivel de conocimiento óptimo para desempeñarse en el ejercicio docente?	1	2	3	4	5
10	Cuando se presenta un caso crítico de salud, ¿con qué frecuencia brinda usted una adecuada atención emergente mostrando un alto nivel de conocimiento del caso, disminuyendo complicaciones y/o muertes de los pacientes?	1	2	3	4	5
11	¿Mostrar una actitud positiva en cualquier circunstancia me permite generar un adecuado ambiente de trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Con qué frecuencia trabaja de manera organizada, mostrando una postura de buen hábito en el desarrollo de sus acciones de atención y cuidado?	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia brinda apoyo emocional al paciente en los momentos de atención, cuidado y durante su proceso de recuperación?	1	2	3	4	5
14	¿Con qué frecuencia muestra una actitud de respeto y tolerancia al usuario y demás miembros del equipo de su institución?	1	2	3	4	5
15	¿Con qué frecuencia muestra disposición a colaborar en forma continua en las necesidades de atención del usuario?	1	2	3	4	5
16	¿Con qué frecuencia su desempeño como trabajador (a) de salud está orientado a brindar un buen servicio en beneficio de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
	DIMENSION: RESULTADOS	VALORACIÓN				
17	El personal de salud satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	1	2	3	4	5
18	Desde su percepción ¿en qué medida el costo de atenciones satisface la economía de los usuarios?	1	2	3	4	5
19	¿Con qué frecuencia la demanda de atenciones emergentes es cubiertas satisfactoriamente por el personal médico y de enfermería?	1	2	3	4	5
20	¿Existe altas tasas de pacientes con complicaciones o recaídas de alguna patología?	1	2	3	4	5
21	¿Existe suficiente personal, además de equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en l	1	2	3	4	5

22	Desde su percepción como trabajador(a), ¿con qué frecuencia la calidad de atención influye en el estado de salud del usuario?	1	2	3	4	5
23	Desde su percepción como trabajador(a) ¿con qué frecuencia los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente?	1	2	3	4	5
24	¿Existe un suministro adecuado de medicamentos que permite la satisfacción de los pacientes?	1	2	3	4	5
25	¿El centro de salud cuenta con suficientes recursos para administrar adecuadamente el transporte, supervisión y servicio de ambulancia, que garantizan la calidad del servicio de atención?	1	2	3	4	5
26	¿Con qué frecuencia el desempeño en su trabajo lo desarrolla con escasos márgenes de error que permite garantizar un servicio de calidad?	1	2	3	4	5
27	¿Ud. cree que las condiciones salariales son un factor determinante para garantizar eficiencia y por ende calidad en los servicios prestados en salud?	1	2	3	4	5
28	¿Ud. como trabajador(a) de salud, sus condiciones de trabajo son favorables e influyen en la calidad del cuidado y atención del usuario?	1	2	3	4	5

Muchas gracias

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo”

Escuela De Postgrado

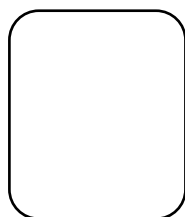
Maestría en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

Declaración De Consentimiento Informado Voluntario

**“ASOCIACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE
SALUD DE SAN MARCOS, 2023”**

Yo _____,
identificado con DNI N° _____ en uso pleno de mis facultades
mentales acepto participar en el estudio, sabiendo que los datos recogidos sólo se
utilizarán para fines de investigación. Comprendo que seré parte de un estudio
denominado **“ASOCIACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE
SALUD DE SAN MARCOS, 2023”**. También se me informó que, se sostendrá
el anónimo de los resultados bajo la responsable Bach. Diosselyn Piherina Brioso
Paucar (celular 947847111). Así mismo, me informaron que el resultado de la
investigación será presentado a la Escuela de Postgrado - UNASAM, para su
defensa de su tesis y posterior publicación.

Una vez leído este documento, paso a autorizar mediante mi firma que
participaré en este estudio.



Firma del Trabajador de salud

DNI:

Anexo N° 04

Matriz de consistencia

Título: “Gestión de recursos humanos asociados al desempeño laboral en trabajadores del Centro Salud San Marcos, 2023”					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Marco teórico	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la asociación entre la gestión y las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023?</p> <p>¿Cuál es la asociación de la gestión de organización del trabajo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023?</p> <p>¿Cuál es la asociación de gestión de la compensación con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023?</p> <p>¿Está asociada la gestión del empleo con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la asociación de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores en el Centro de Salud de San Marcos, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la asociación entre las políticas y la planificación estratégica con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023. 2. Determinar la asociación entre la gestión de organización del trabajo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023. 3. Asociar la gestión de compensación con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023. 4. Buscar la asociación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el Centro de Salud de San Marcos, 2023. 	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de recursos humanos está asociado al desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023.Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La asociación de las políticas y planificación estratégica con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023 es estadísticamente significativa. 2. La gestión de organización del trabajo se asocia significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023 3. La gestión de la compensación se asocia significativamente con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023. 4. La asociación de gestión del empleo con desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos, 2023 es estadísticamente significativa. 	<p>Gestión de recursos humanos: Se cómo un sistema de gestión de capital humano que se ha ajustado para dar cuenta de estos cambios en la interacción, la invención y la creatividad, así como la de construir grupos compactos caracterizados por su participación en alto rendimiento equipos según Patzi (2011).</p> <p>Desempeño laboral: Es el acto y resultado de realizar y cumplir una responsabilidad, realizar una actividad, dedicarse a una tarea como la acción menciona Pérez (2019).</p>	<p>Variable 1: La gestión de recursos humanos.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Marcos</p>	<p>Tipo de estudio: cuantitativo.</p> <p>Con enfoque: Propósito descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental con corte transversal</p> <p>La población estuvo constituida por 48 trabajadores.</p> <p>No existe muestra debido a la cantidad de la población.</p> <p>La técnica fue con un cuestionario que consta de 52 preguntas</p>

Anexo N° 05

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR (A): _____

Yo, Brioso Paucar Diosselyn Piharina, identificado con DNI: 72006253, estudiante del Post Grado de la UNASAM, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento que utilizare para recabar la información requerida en la investigación titulada: “ASOCIACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN MARCOS, 2023”. Por lo cual facilito la documentación pertinente:

1. Matriz de consistencia
2. Instrumento de medición

Huaraz 26 de octubre del 2023



A continuación, le presentamos ocho aspectos relacionados al proyecto, en él se clasificará con la puntuación de cero (0) a uno (1) de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general	
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	
3. La hipótesis es atingente al problema y los objetivos planteados	
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto	
5. Los ítems están redactados correctamente	
6. Los ítems despiertan ambigüedades en el encuestado	
7. El instrumento a aplicarse a la comprobación de la hipótesis	
8. La hipótesis está formulada correctamente	

LEYENDA:

DA : De acuerdo.

ED : En desacuerdo

Puntuación

1

0

JUEZ	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	TOTAL
I	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
II	1	1	1	1	1	0	1	1	87.5%
III	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
TOTAL	3	3	3	3	3	3	3	3	95.8%

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

CENTRO DE TRABAJO: _____

CARGO: _____

PROFESIÓN: _____

GRADO ACADÉMICO: _____

MENCIÓN: _____

FIRMA N° DNI:



Anexo N° 05

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, le presentamos ocho aspectos relacionados al proyecto, en él se clasificará con la puntuación de cero (0) a uno (1) de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general	1
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	1
3. La hipótesis es atingente al problema y los objetivos planteados	1
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto	1
5. Los ítems están redactados correctamente	1
6. Los ítems despiertan ambigüedades en el encuestado	1
7. El instrumento a aplicarse a la comprobación de la hipótesis	1
8. La hipótesis está formulada correctamente	1

LEYENDA:

DA : De Acuerdo.

ED : En Desacuerdo

Puntuación

1

0

JUEZ	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
I									
II									
III	1	1	1	1	1	1	1	1	8
TOTAL									

EVALUADOR: SILVIA ELIZABET REYES NARVAEZ

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

CENTRO DE TRABAJO: UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO

ANTUNEZ DE MAYOLO

CARGO: DOCENTE

PROFESIÓN: ENFERMERIA

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

MENCION: CIENCIAS DE ENFERMERIA

FIRMA
Nº DNI: 17917008

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, le presentamos ocho aspectos relacionados al proyecto, en él se clasificará con la puntuación de cero (0) a uno (1) de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general	1
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	1
3. La hipótesis es atinente al problema y los objetivos planteados	1
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto	1
5. Los ítems están redactados correctamente	1
6. Los ítems despiertan ambigüedades en el encuestado	0
7. El instrumento a aplicarse a la comprobación de la hipótesis	1
8. La hipótesis está formulada correctamente	1

LEYENDA:

DA : De Acuerdo.

ED : En Desacuerdo

Puntuación

1

0

JUEZ	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
I	1	1	1	1	1	0	1	1	7
II									
TOTAL									

EVALUADOR: Dr. ANIBAL EDWIN MINAYA SERNA

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

CENTRO DE TRABAJO: HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA / UNASAM

CARGO: JEFE ADJUNTO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD /

DOCENTE AUXILIAR

PROFESIÓN: LICENCIADO EN ENFERMERÍA

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

MENCIÓN: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



Mg. Anibal E. Minaya Serna

FIRMA: 31682699

N° DNI: 31682699

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, le presentamos ocho aspectos relacionados al proyecto, en él se clasificará con la puntuación de cero (0) a uno (1) de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines del objetivo general	1
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	1
3. La hipótesis es atingente al problema y los objetivos planteados	1
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto	1
5. Los ítems están redactados correctamente	1
6. Los ítems despiertan ambigüedades en el encuestado	1
7. El instrumento a aplicarse a la comprobación de la hipótesis	1
8. La hipótesis está formulada correctamente	1

LEYENDA:

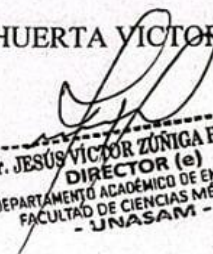
DA : De Acuerdo.
ED : En Desacuerdo

Puntuación

1
0

JUEZ	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
I	1	1	1	1	1	1	1	1	8
II									
III									
IV									
V									
TOTAL									

EVALUADOR: ZUÑIGA HUERTA VICTOR


Dr. JESÚS VÍCTOR ZUÑIGA HUERTA
DIRECTOR (e)
 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
 - UNASAM -

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

CENTRO DE TRABAJO: UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO

ANTUNEZ DE MAYOLO

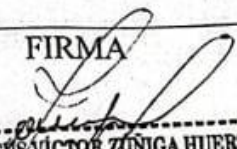
CARGO: DOCENTE

PROFESIÓN: ENFERMERIA

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

MENCIÓN: CIENCIAS DE ENFERMERIA

FIRMA



Dr. JESÚS VÍCTOR ZÚNIGA HUERTA
DIRECTOR (e)
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
- UNASAM -