



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería
del servicio de hospitalización de un hospital nacional, Perú-2024

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Muñoz Cure, Esther Yenny


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6992-1663>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

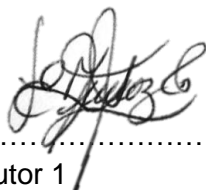
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Esther Yenny Muñoz Cure, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de Enfermería de un Hospital Nacional, 2024” Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596, Con ORCID 0000-0002-4545-7413, tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código oid:14912:420177940, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor 1
 Esther Yenny Muñoz Cure
 DNI: 09544169

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma del Asesor
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 7 de enero de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Se elimino la caratula y índice que aumentaron la similitud, para una exclusión manual.

DEDICATORIA

A Dios y mi familia por su incansable motivación para poder culminar este proceso.

A mis docentes por los conocimientos compartidos durante la maestría, y que perdurarán de manera sostenible.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Misael Erikson Maguiña Palma, por toda la comunicación y conocimientos compartidos, para poder desarrollar la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
TABLAS DE CONTENIDO	ix
GRÁFICOS DE CONTENIDO	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Metodológica	18
1.4.3. Práctica	18

1.5. Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	24
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Formulación de hipótesis	34
2.3.1. Hipótesis general	34
2.3.2. Hipótesis específicas	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	35
3.1. Método de investigación	35
3.2. Enfoque investigativo	35
3.3. Tipo de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población, muestra y muestreo	36
3.6. Variables y operacionalización	38
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.7.1. Técnica	41
3.7.2. Descripción	41
3.7.3. Validación	43
3.7.4. Confiabilidad	43
3.8. Procesamiento y análisis de datos	44
3.9. Aspectos éticos	48

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
4.1. Resultados	49
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	49
4.1.2. Prueba de hipótesis (si aplica)	50
4.1.3. Discusión de resultados	60
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1. Conclusiones	63
5.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS	66
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	82
Anexo 2: Instrumentos	84
Anexo 3: Validez del instrumento	87
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	89
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	91
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	92
Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin	95

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 01	Baremo de la Variable Gestión de Recursos Humanos.	43
Tabla 02	Escala de Likert de la Variable Gestión de Recursos Humanos.	43
Tabla 03	Baremo de la Variable Desempeño Laboral.	44
Tabla 04	Escala de Likert de la Variable Desempeño Laboral	44
Tabla 05	Datos Generales. Sexo de la población de estudio	49
Tabla 06	Datos Generales. Edad de la población de estudio	50
Tabla 07	Tablas Cruzadas. Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral.	51
Tabla 08	Tablas Cruzadas. Dimensión Incorporación de la gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	53
Tabla 09	Tablas Cruzadas. Dimensión Capacitación de la gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	55
Tabla 10	Tablas Cruzadas. Dimensión Evaluación de la gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	57
Tabla 11	Tablas Cruzadas. Dimensión Incentivos de la gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	59
Tabla 12	Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Incorporación	78
Tabla 13	Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Capacitación	79
Tabla 14	Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Evaluación	80
Tabla 15	Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Incentivos	81
Tabla 16	Estadísticas de elemento. Instrumento variable de Gestión de Recursos	89
Tabla 17	Prueba de Confiabilidad Estadísticas de fiabilidad Instrumento Gestión de Recursos	89

Tabla 18	Estadísticas de elemento. Instrumento Desempeño Laboral	90
Tabla 19	Prueba de Confiabilidad. Estadísticas de fiabilidad Instrumento Desempeño Laboral	90

GRÁFICOS DE CONTENIDO

Gráfico N° 01	Datos Generales. Sexo de la población de estudio	74
Gráfico N° 02	Datos Generales. Edad de la población de estudio	74
Gráfico N° 03	Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	75
Gráfico N° 04	Dimensión Incorporación y Desempeño Laboral	75
Gráfico N° 05	Dimensión Capacitación y Desempeño Laboral	76
Gráfico N° 06	Dimensión Evaluación y Desempeño Laboral	76
Gráfico N° 07	Dimensión Incentivos y Desempeño Laboral	77

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización. **Material y Métodos:** hipotético-deductivo. Cuantitativo. Aplicada, diseño del estudio no experimental, Observacional, Correlacional, Transversal, alcance explicativo. La población de 200 enfermeros (as) que laboran en el servicio de hospitalización del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (HNSEB) muestra de tipo censal. Técnica usada encuesta, instrumentos validados. **Resultados:** La población femenina del personal de enfermería predominó sobre la población masculina en un 87.5%. A su vez, el grupo comprendido en el intervalo de las edades 40 a 49 años del personal de enfermería supera en un 53% al resto de los grupos seguido del intervalo 30 a 39 años representado en un 35%. En relación a la Gestión de Recursos Humanos se observa que la dimensión Incorporación es baja al presentar un 72.5 % del personal de enfermería entre un 12.5 % de nunca y de un 60% de casi nunca. La dimensión Capacitación es baja al presentar un 77.5 % del personal de enfermería entre un 45 % de nunca y de un 32.5 % de casi nunca. La dimensión Evaluación es baja al presentar un 81 % del personal de enfermería entre un 35 % de nunca y de un 46 % de casi nunca. La dimensión Incentivos es baja al presentar un 79.5 % del personal de enfermería entre un 42 % de nunca y de un 37.5 % de casi nunca. **Conclusiones:** las hipótesis específicas son estadísticamente significativas, con la Prueba Chi-cuadrado < 0.001 ($p=0,005$) con relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del servicio de Hospitalización.

Palabras Clave: Gestión, Recursos Humanos, Desempeño, Laboral, hospitalización, profesional de enfermería.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between human resources management and the work performance of nursing staff in the hospitalization service. Material and Methods: hypothetical-deductive. Quantitative. Applied, non-experimental study design, Observational, Correlational, Cross-sectional, explanatory scope. The population of 200 nurses who work in the hospitalization service of the Sergio E. Bernales National Hospital (HNSEB) is a census-type sample. Survey technique used, validated instruments. Results: The female population of the nursing staff predominated over the male population by 87.5%. In turn, the group included in the age range 40 to 49 years of nursing staff exceeds the rest of the groups by 53%, followed by the age range 30 to 39 years represented by 35%. In relation to Human Resources Management, it is observed that the Incorporation dimension is low, with 72.5% of the nursing staff presenting between 12.5% of never and 60% of almost never. The Training dimension is low, with 77.5% of the nursing staff presenting between 45% of never and 32.5% of almost never. The Evaluation dimension is low, with 81% of the nursing staff presenting between 35% of never and 46% of almost never. The Incentives dimension is low, presenting 79.5% of the nursing staff between 42% of never and 37.5% of almost never. Conclusions: the specific hypotheses are statistically significant, with the Chi-square Test < 0.001 ($\rho=0.005$) with the relationship between human resources management and work performance of the Hospitalization service.

Keywords: Management, Human Resources, Performance, Labor, hospitalization, nursing professional.

INTRODUCCIÓN

Existe necesidad constante y de manera sostenida de lograr la excelencia en el desempeño de las organizaciones en atención médica. Las prácticas de recursos humanos (PRH) y el desempeño laboral del personal en enfermería son variables importantes que lograr. Los proveedores de servicios de salud son apreciados entre los componentes vitales de una sociedad en la que las enfermeras también son consideradas el principal recurso humano.

Examinar los desafíos existentes en la gestión de recursos humanos adoptando medidas asertivas puede contribuir a identificar las prioridades y, por ende, influir en la calidad de los servicios prestados. Parte imprescindible de la gestión de recursos humanos es la rotación del personal, es así como se debe tomar muy en cuenta sus consecuencias en el desempeño laboral, de manera directa o indirecta.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería mediante encuestas permite relacionarlas en el servicio de hospitalización, detectando así, los problemas más relevantes por medio de cuatro de sus dimensiones.

La presente investigación está orientada a determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En principio, la gestión del recurso humano se describe como un conjunto de actividades y medidas definidas que se deben efectuar y que tienen un efecto sobre las conductas, disposiciones y habilidades de las personas dentro del cuadro organizacional, entonces podría decirse que el sentido de la organización debe centrar su trabajo en el logro de los objetivos y metas planteadas en un tiempo determinado, de forma mutua y en conformidad con el personal (1).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que los Recursos Humanos en Salud se organizan y se esfuerzan para restablecer problemas sanitarios de la población, por ello, para el Desarrollo Sostenible alrededor del mundo con agenda 2030 desde el 2015, se ha comprobado como un aspecto importante para asegurar un bienestar de calidad a la población, sin embargo, solo el 30% de la población de profesionales de enfermería se encuentran en el continente Americano, siendo en número a nivel mundial alrededor de 27,9 millones. La OMS ha establecido un estándar internacional de contar con el 0.4% de trabajadores sanitarios (44,5 trabajadores de salud x 10.000 habitantes) (2). Cabe mencionar que, la administración forma parte fundamental de las actividades que realiza el ser humano a fin de convivir y lograr sus objetivos personales y los que elige establecer en sociedad (3).

La administración de recursos humanos y el desempeño laboral existen por ser pilares para las organizaciones para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones (4). De esta forma las organizaciones se dan y las personas unen todos sus esfuerzos en ella y así realizar un buen desempeño laboral enfocado en el alcance de las metas estratégicas

planteadas (5). Es así como requiere de empleados que tengan alta motivación, estén comprometidos, inclinados a continuar y lograr el objetivo organizacional y estén involucrados con su trabajo (6).

De esta manera, en Perú se registra que las organizaciones que ofrecen atención de salud, en el caso de enfermería se muestra un importante incremento de pacientes que aproximadamente superan al 50% lo que origina una excedente laboral; considerando una proporción de 12 enfermeras por cada 10,000 habitantes que equivale al 0.1% de enfermeras dificultando la resolución de tareas y funciones de estas. Esta realidad significa que el profesional redobla esfuerzos para cubrir el requerimiento de los pacientes y satisfacer las expectativas de los usuarios y sus familias (7).

Así mismo, el Ministerio de Salud (MINSA) en Lima Metropolitana, da a conocer de manera sucinta información relevante con relación a la situación actual de los Recursos Humanos en Salud (RHUS), considerando que existe una proporción de 22,05 enfermeros por cada 10 mil habitantes, esto con el objetivo de poner a disposición un documento de consulta rápida y pertinente de indicadores más relevantes en materia de recursos humanos para los gestores del ámbito nacional, regional y local y la sociedad civil en su conjunto (8).

Es así como en nuestro país se observa una ausencia de interés y difusión de cobertura en áreas de riesgo y situaciones de precariedad socioeconómica debido a la escasez de recursos humanos, estado que aplaza a un profesional o trabajador correctamente calificado, ante la carencia de cuidados de calidad (9).

Incluso, las áreas de administración de los recursos humanos han sufrido cambios profundos, viéndose afectadas por las fuerzas de la economía global (10). El costo de la mano de obra y su disponibilidad, el nivel de la remuneración vigente en el área, la inmensa tarea de capacitar a vastos grupos de la población, la administración de las prestaciones, aunado a las nuevas demandas del personal en una organización tienen un impacto profundo en el quehacer de los gerentes y administradores del capital humano (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?

PE2. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?

PE3. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?

PE4. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.

OE2. Identificar la relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.

OE3. Identificar la relación entre la dimensión Evaluación de Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.

OE4. Identificar la relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Existe diferentes referentes de teorías de la gestión de recursos humanos, el que se considera más cercano a la presente investigación es Raymond Miles quien postula que todos los empleados son recursos reservados sin aun utilizar, con características y recursos peculiares que la institución u organización puede ser beneficiada si así lo considera.

“Estos recursos incluyen no sólo las habilidades físicas y la energía, sino también la capacidad creativa y la capacidad de comportamiento responsable, autodirigido, autocontrolado” (40, 43).

Se considera a su vez en relación con la Teoría sobre desempeño laboral la que es propuesta por los siguientes autores: Richard Hackman y Greg Oldham en la teoría de las características del trabajo, refieren que el desempeño adecuado del personal dependerá de la particularidad de sus funciones y cuan satisfactorio se encuentre con su labor. Ello permite que el personal presente estados psicológicos que se reflejan en sus beneficios y motivaciones laborales, lo cual se verá intensificado según la búsqueda de crecer el empleado en la empresa, organización o institución (49).

Dicho enfoque, aunque ha sido utilizado antes en el Perú es importante considerarlo bajo el contexto social relacionado a la explosión demográfica actual, a su vez que no se ha realizado aún en el servicio especificado en el estudio.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio es aplicado en un solo momento, para poder determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, será dimensionada la variable gestión de recursos humanos en sus cuatro dimensiones a considerar: incorporación, capacitación y desarrollo, evaluación e incentivos. Los instrumentos utilizados fueron validados los mismos que cuentan con sus respectiva validez y confiabilidad de manera autónoma, el estudio pretende presentar mejoras en el contexto expuesto. Para el desarrollo del presente estudio se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado de manera presencial, en búsqueda de datos oportunos y fidedignos.

1.4.3. Práctica

Los servicios de hospitalización de los hospitales nacionales requieren de adecuada gestión de recursos humanos de manera sostenida, debido a que son espacios donde existe un alto número de población cautiva que requiere de la atención del personal de enfermería. Una inadecuada o austera gestión de recursos humanos puede perjudicar no sólo a la población de pacientes, sino al personal que labora en el servicio, lo que no genera valor para los hospitales. Lo que nos invita a determinar la relación entre la gestión de recursos humanos

y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, de esta manera beneficiaría a la gestión del hospital, descubriendo a tiempo falencias o amenazas en el desempeño de sus funciones, favoreciendo no sólo la gestión de recursos humanos, sino también podría influenciar en el desempeño laboral objeto del estudio.

1.5. Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones encontradas en el estudio, se visualiza la duplicidad de la presentación de documentos para ejecución del informe de investigación, debido a que se debe presentar al comité de ética de la universidad y a su vez al del hospital donde se realizará el estudio bajo otro tipo de protocolos, formularios y anexos.

Se considera a su vez como limitación, la falta de decisión del personal de enfermería del servicio de hospitalización para participar en el estudio.

Se presentó también como limitante que para la elaboración de los antecedentes tanto nacionales como internacionales, primaban entornos y contextos diferentes al espacio donde se realiza el estudio que es la hospitalización, desarrollándose en su mayoría en servicios tales como, emergencia, triaje, consultorio, sala de cuidados intensivos entre otros.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lu Hong et al., (11) en su investigación tuvieron como objetivo *“Identificar un conocimiento más completo y extenso sobre la satisfacción laboral de las enfermeras generales calificadas que trabajan en hospitales de cuidados intensivos y sus factores asociados basándose en la literatura empírica publicada en los últimos cinco años”*.

Diseño: Revisión de la literatura. Fuentes de datos: PubMed, Web of Science, CINAHL, Embase, PsycINFO y Applied Social Sciences Index, CNKI, WanFang, SinoMed y VIP los que contribuyeron en la recuperación de artículos en el idioma chino e inglés en el período del estudio. Métodos de revisión: términos y frases clave asociados con la satisfacción laboral, entre otros. Resultados: Se incluyó 59 artículos. La satisfacción laboral de las enfermeras hospitalarias está relacionada con el entorno laboral, el empoderamiento estructural, el compromiso organizacional y profesional, estrés laboral, satisfacción del paciente, la proporción paciente-enfermera, el capital social, la práctica basada en evidencia y el origen étnico. Conclusiones: Es importante incrementar la satisfacción laboral de las enfermeras ya que ello repercute en la percepción de los pacientes, sobre la calidad, garantizando la fuerza laboral adecuada. Las relaciones

Indirectas y los predictores de la satisfacción laboral pueden ayudar al desarrollo de estrategias efectivas para abordar la escasez de enfermeras y aumentar la calidad de la atención al paciente.

El-Gazar HE et al., (12) en su investigación tuvieron como objetivo *“Investigar el efecto de las percepciones de las enfermeras sobre las Practicas de Relaciones Humanas (HRP) en el logro de la excelencia en el desempeño de los hospitales a través del papel mediador del desempeño laboral de las enfermeras”*. Métodos: diseño transversal se reclutó 329 enfermeras de 16 hospitales. Se utilizaron tres cuestionarios autoinformados; Escala HRP, escala de dimensiones de Baldrige y escala de seis dimensiones del desempeño de enfermería (6-D). Resultados: Las percepciones de las enfermeras sobre las HRP, la excelencia en el desempeño de los hospitales y el desempeño laboral de las enfermeras estuvieron significativamente correlacionados ($p < 0,01$). Resuelve que el desempeño laboral de las enfermeras desempeña un papel mediador en la asociación de las percepciones de las enfermeras sobre las HRP y la excelencia en el desempeño de los hospitales. Conclusión: Las percepciones de las enfermeras sobre las HRP pueden ayudar a los hospitales a lograr la excelencia en el desempeño al mejorar el desempeño laboral de las enfermeras. Relevancia clínica para la gestión de enfermería: Se debe prestar especial atención a mejorar la HRP y el desempeño de la enfermería.

Luthufi M. et al., (13) en su investigación tuvieron como objetivo *“Examinar la relación entre la percepción de las enfermeras sobre el sistema de gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional prosocial a través de la eficacia laboral”*.

Método: diseño transversal. Muestra: 387 enfermeras. Instrumento: cuestionario los cuales fueron analizados con la ayuda de modelos de ecuaciones estructurales. El estudio encontró que la percepción sobre el sistema de gestión de recursos humanos está positivamente relacionada con los comportamientos organizacionales prosociales, y la eficacia laboral está parcialmente relacionada. Conclusión: Las percepciones positivas en la gestión de recursos humanos son prácticas esenciales para fomentar la autoeficacia y, por tanto, mejorar el comportamiento organizacional prosocial de las enfermeras que trabajan en hospitales sin fines de lucro.

Tan Jianghong et al., (14) en su investigación tuvieron como objetivo *“Encontrar un método rápido, científico, racional y preciso para asignar recursos humanos de enfermería durante la pandemia de COVID-19”*. Diseño: Estudio prospectivo longitudinal. Métodos: la herramienta de gestión ajustada se utiliza para implementar una programación de recursos humanos de enfermería en cuatro niveles de acuerdo con los datos de informes diarios de todo el hospital. Resultados: Durante la pandemia se desplegaron cincuenta grupos de personal de enfermería, 294 enfermeras y 3813 días de trabajo, y se construyeron modelos matemáticos de asignación de recursos humanos de enfermería del hospital y de todos los departamentos. Desde que ocurrió la COVID-19, la tasa de infección de enfermeras con el nuevo coronavirus y la tasa de mortalidad de pacientes críticos se han mantenido en 0%, y la tasa de curación de pacientes comunes ha sido del 100%. Conclusión: El uso de una herramienta de gestión eficiente para asignar recursos humanos de enfermería juega un papel positivo para garantizar cero infecciones de las enfermeras, mejorar la tasa de curación de los pacientes comunes y reducir la tasa de mortalidad de los pacientes críticamente enfermos con COVID-19.

Zamanzadeh Vahid et al., (15) en su investigación tuvieron como objetivo “*Investigar los desafíos de la gestión de recursos humanos en enfermería desde la perspectiva de los profesionales en Irán*”. Diseño: Análisis cualitativos de contenido. Métodos: muestreo intencional realizado con 12 enfermeras involucradas en diferentes posiciones profesionales de enfermería. Recopilación de percepciones, opiniones, creencias y actitudes de los participantes a través de dos sesiones de grupos focales. Resultados: Desde la perspectiva de los profesionales, los desafíos pudieron observarse en una amplia variedad de dimensiones de la gestión de recursos humanos en enfermería, como el análisis de puestos, el reclutamiento, así como el desarrollo y retención de la fuerza laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Siguas J., (16) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de “*determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica*”. Método: de tipo básico, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra fue de 80 profesionales de la salud de la Sanidad PNP de Pisco. Como principal resultado se obtuvo que, la mayoría refiere un nivel alto de desempeño laboral, representando el 96,00% de los encuestados. Asimismo, la mayoría opinan que se tiene un nivel alto de gestión del talento humano, siendo el 96,25% de los encuestados. Se concluyó que, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica. Asimismo, el grado de correlación ($\rho=0,860$) es de nivel alto.

Asimismo, se concluye que: Existe relación de la dimensión incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica con un grado de correlación ($r= 0,889$), es de nivel alta. Existe relación de la dimensión capacitación y el desempeño laboral con un grado de correlación ($r= 806$) es de nivel alta.

Bustamante A., (17) en su investigación tuvo como objetivo: *“Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad básica de Atención Primaria”*. Método tipo básica descriptivo y diseño no experimental correlacional. Muestras que consisten en 133 trabajadores. Utiliza técnicas de encuesta. Como resultado se recopiló lo siguiente el 14:3% declaró el nivel malo, el 27.8% regular y el 57% estaban en un buen nivel de gestión de recursos humanos. Conclusión: es indispensable considerar que se ha encontrado una mayoría significativa que conforma un nivel alto. Se probó la hipótesis planteada con una relación alta en cuanto a la gestión de recursos humanos.

Rojas R., (18) en su investigación tuvo como objetivo: *“Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud en un distrito de Lima”*. Método: enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental y nivel de correlación. Resultado: Existe una relación entre las dos variables con un valor de 0.000; esto indica que es importante, según hipótesis estadísticas. Conclusión: existe una relación estadísticamente significativa de $p=0,007$,

entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores en estudio.

Centeno V., (19) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo: *“Determinar la medida en que la gestión de recursos humanos está relacionada con la productividad de los trabajadores en el municipio del distrito de Anco Huallo- Apurímac”*. Método cuantitativo, tipo básico descriptivo, diseño correlacional no experimental. Resultados: se muestra que respondieron para la respuesta casi siempre (50%), la opción siempre (36.7%) y la alternativa casi nunca (13.3%). Se concluyó que existe una alta y significativa relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores estudiados. Esto fue de acuerdo con la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 (correlación alta), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0.05) es mayor al p-valor encontrado, es decir $0,000 < 0,05$ (que resultó ser significativo).

Chávez L., (20) en su trabajo de investigación tiene como objetivo: *“Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del trabajo hospitalario en Lima”*. Método: hipotético deductivo, tipo básica, de correlación, diseño de corte transversal no experimental. 110 trabajadores representaron la muestra. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo escala de Likert. Resultados: según prueba Alfa de Cronbach se obtuvo 0.919 para la variable

gestión de recursos humanos y un 0.882 en variable desempeño laboral. Conclusiones: existe una relación positiva entre las dos variables, con una correlación alta (Rho Spearman 0.719) igual a 0.002 (<0.05).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Gestión de Recursos Humanos

La gestión del personal define los métodos con los que las empresas programan, organizan y administran actividades y eficiencia en relación con las personas que forman la organización (21).

Chiavenato (22) indica que la administración de recursos humanos “es un campo de formación relativamente nueva. El profesional de recursos humanos es un ejecutivo en organizaciones grandes y medianas. Sin embargo, el dominio de recursos humanos es perfectamente adaptable a cualquier tipo y tamaño de organización”.

Así mismo, Dessler (23) define que la gestión de personal viene a ser “conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la “gente” o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Compensación y Evaluación”.

Para Mondy (24) “la gestión de recursos humanos conlleva a organizar la participación de individuos para el logro de los objetivos planteados de la organización. Como resultado, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos”.

2.2.1.1 Gestión de recursos humanos hospitalarios

Los responsables de los recursos humanos en una institución de salud cumplen un papel importante dentro del ámbito de la atención sanitaria. Las actividades realizadas desde este servicio tienen un efecto directo sobre la calidad de la atención que presta. Los encargados de recursos humanos tienen la responsabilidad estratégica que recae directamente en los objetivos de la institución de salud. A todo esto, se agrega las tareas de contratación de personal, gestionar las vacaciones y turnos rotativos, etc. Además de sustentar una proyección a futuro que progrese con el propio sector (25)

Asimismo, Bustos et al, (26) refiere “que los países han ganado adelantarse en el desarrollo de las normas de gestión de recursos humanos de salud, reconociendo que los problemas permanentes son la escasez e inadecuada distribución del personal, así como, perfiles profesionales de egreso que no se ajustan plenamente a las necesidades de salud”.

El Ministerio de Salud (MINS) (27) refiere que “se ha logrado cambios importantes en el sistema de salud, como la cobertura universal y descentralizada; estos desafíos demandan nuevas tareas y funciones que deben desarrollar los recursos humanos en salud, es decir, identificar las habilidades, actitudes y conocimientos que deben poseer los trabajadores de la salud para alcanzar los resultados y expectativas de desempeño”.

2.2.1.2 Dimensiones de Gestión de Recursos Humanos

Según el MINSA (28), la gestión de personal requiere de consejos de salud, políticas de salud, prácticas gerenciales, políticas de gestión, servicio social y reglas organizacionales y sirve como medida del desempeño de la empresa, encontrar a las personas adecuadas en los lugares correctos, a través de operaciones eficientes y efectivas, y más aún, para atraer y retener personas capacitadas en áreas de alta demanda. Teniendo como dimensiones los siguientes:

A. Reclutamiento y selección de personal, son dos etapas de un mismo proceso de adquisición de talento para una organización. El reclutamiento es un acto positivo y bienvenido. La selección es restrictiva porque es una actividad de comparación u oposición, opciones y decisiones, filtrado de insumos y clasificación.

B. Capacitación y desarrollo, procesos y actividades que buscan el crecimiento profesional y técnico de las personas al servicio de la empresa o institución. La capacitación debe aportar al progreso de la calidad de las prestaciones y actividades de la institución. Se consideran actividades de capacitación, formación profesional.

C. Evaluación del desempeño, a partir de la integración de los nuevos empleados se planifica el desempeño de acuerdo a la calidad del método de evaluación, su objetivo será fortalecer las fortalezas y debilidades del desempeño,

además del análisis cuantitativo basado en el desempeño de otros fines. Con base en este análisis, se determinarán los planes de desarrollo para garantizar una implementación exitosa.

D. Gestión de la compensación e incentivos, con base en los salarios e incentivos que reciben los trabajadores al momento de prestar sus servicios, remuneración salarial.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición del Desempeño laboral

Chiavenato (29), refiere que “el desempeño son actividades que el trabajador realiza dirigidas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un adecuado desempeño es un factor decisivo para la organización”.

Robbins et al. (30) sostiene “que es un curso para conocer el éxito de la organización al alcanzar sus objetivos. El cálculo del desempeño en la organización nos permite valorar el cumplimiento de metas individuales”.

Asimismo, refiere que “las organizaciones tradicionales solo aprecian la forma como los trabajadores realizan sus actividades, pero en la actualidad las organizaciones necesitan de mayor asesoría, comunicación”. Wheelen y Hunger (31) mencionan que: “incluye los resultados verídicos del método de administración estratégica; la práctica demuestra la capacidad laboral para mejorar el rendimiento de una organización”.

Para Dessler y Varela (32) el desempeño laboral significa “considerar el desenvolvimiento actual y/o anterior de un trabajo vinculado con sus estándares.

Refleja el propósito del gerente por reconocer de forma explícita la naturaleza interrelacionada de los factores que intervienen en el desempeño y refleja el énfasis en la motivación dirigidos al alto desempeño en un mundo globalmente competitivo”.

2.2.2.2 Importancia del desempeño laboral

La eficacia en el desempeño laboral permite fomentar e impulsar el adecuado desempeño del capital humano, así como lograr el propósito de la institución. Es una herramienta que se emplea para verificar el nivel de la realización de los objetivos planteados de forma personal. Este método permite una medición objetiva, práctica e integral del comportamiento profesional y el logro de resultados de lo que las personas son, hacen y logran (33)

2.2.3 Desempeño laboral del profesional de salud

El desempeño profesional en salud considera el talento del profesional para aceptar funciones en el orden docente, investigativo, administrativo y en el cumplimiento de misiones especiales, lo cual se desarrolla dentro de escenarios complejos donde intervienen actores y recursos diversos. Es el ejercicio de la profesión con compromiso social basado en los principios de la ética médica y en valores como el humanismo, la honradez y la responsabilidad. Desde esta óptica se asume un profesional transformador de su entorno en función de la salud (34). Los trabajadores de la salud se convierten en intermediarios efectivos entre los conocimientos necesarios para alcanzar las metas de salud y la población, en el marco de los establecimientos sectoriales de salud, las instituciones de formación de personal de salud y el desempeño eficaz del sistema nacional de salud (35).

2.2.3.1 Componentes del Desempeño laboral

Campbell et al. (36), sostiene que se distingue ocho componentes:

1. Gestionar y administrar recursos para lograr los objetivos.
2. Disciplinar y respetar las normas y cultura.
3. Tentativa de los trabajadores en su conducta.
4. Las habilidades que se pueden mostrar en misiones específicas.
5. Habilidades generales de operación.
6. La capacidad de comunicarse ya sea escrita u oral.
7. Disposición a cooperar y trabajar en equipo.
8. Supervisar y apoyar el trabajo en equipo.

2.2.3.2 Factores que influyen en el Desempeño Laboral

a. Satisfacción del trabajador

Davis y Newstrom (37), refieren que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado acepta su trabajo, que se expresan en determinadas actitudes laborales. Está relacionada con la naturaleza del trabajo y su contexto (equipo de trabajo, supervisión, etc.)”.

b. Trabajo en equipo

Robbins (30), señala que “el trabajo en equipo son actividades que aportan al ambiente de la organización ya que se colabora con los demás y el respeto prima

en el grupo. El trabajo en equipo permite consolidar ciertas actitudes de los trabajadores, en estos grupos pueden surgir liderazgos que servirán para el logro de los objetivos de la organización”.

c. Capacitación del Trabajador

Drovett (38), refiere que “la capacitación es un proceso que permite a los trabajadores realicen su trabajo una mejor labor. La capacitación permite que los trabajadores desempeñen sus funciones eficientemente y así se den resultados de calidad que favorecerán a la organización. La capacitación permite que el perfil de los trabajadores se acomode a las necesidades que requiera el puesto”.

d. Motivación

Chiavenato (39), refiere que “un motivo hará que el trabajador muestre un comportamiento específico. Este impulso puede ser interno o externo”.

Para Gibson (40), “la motivación es una fuerza que actúa dentro de las personas para iniciar y dirigir su comportamiento. Por lo que las organizaciones deben de valorar la cooperación de los miembros de la organización, estableciendo mecanismos que permitan contar con una fuerza de trabajo motivada para así lograr un desempeño eficiente y eficaz que le permitan a la organización alcanzar las metas y objetivos establecidos, así como lograr satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes”.

e. Ambiente

Gil (41), afirma que “la salud de los trabajadores obedece en gran medida al entorno laboral en el que desarrollan su trabajo. Por lo que es necesario lograr un entorno laboral favorable que evite los riesgos y así se logre el bienestar y la salud de los trabajadores”.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1 Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

HE2. Existe relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

HE3. Existe relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

HE4. Existe relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Método: hipotético-deductivo. Por ser un método de investigación que por medio de postulados de hipótesis se recabaron resultados del estudio.

Bernal., (42) refiere que este método parte de una hipótesis la cual se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales deben ser confrontadas con los hechos.

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo.

Hernández et al., (43) mencionan que el enfoque cuantitativo utiliza recopilación de información con el propósito de controlar las hipótesis mediante procedimientos estadísticos.

3.3. Tipo de investigación: aplicada

El tipo de investigación será aplicada, porque hay un conocimiento existente, lo que se va a hacer es aplicar ese conocimiento en una realidad determinada, para solucionar problemas.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del estudio no experimental, Observacional, Correlacional, Transversal, alcance explicativo.

Hernández et al., (43) mencionan que la investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables, entiende y valúa la relación estadística entre ellas. De corte transversal porque la recopilación de la información o data se realiza en un único instante.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población está constituida por personal de enfermería que trabajan en el servicio de hospitalización del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (HNSEB) conformada por 200 enfermeras.

3.5.1.1. Criterios de Selección

a) Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería con régimen laboral nombrado, contratado (CAS) y terceros.

- Personal de Enfermería que trabaja en el área hospitalaria del HNSEB, durante más de tres meses.
- Personal de enfermería que firma el formulario de consentimiento.

b) Criterios de Exclusión

- Personal de enfermería con licencia o vacaciones
- Personal de enfermería con cargo administrativo
- Personal de enfermería en trabajo remoto

3.5.2. Muestra

La investigación será un estudio de tipo censal.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Incorporación	Consta de dos etapas de un mismo proceso de adquisición de talento para una organización. Conocido también como reclutamiento es un acto positivo y bienvenido. La selección es restrictiva porque es una actividad de comparación u oposición, opciones y decisiones, filtrado de insumos y clasificación. (44).	Reclutamiento y selección del personal.	Reclutamiento y selección de personal	Ordinal	Adecuada (puntaje de 49 a 60 puntos)
Capacitación y desarrollo	Procesos y actividades que buscan el crecimiento profesional y técnico de las personas al servicio de la empresa o institución. La capacitación debe aportar a la mejora de la calidad de los servicios y actividades de la institución. Se consideran actividades de capacitación, la formación profesional. (44).	Actividades propias del personal a fin de contribuir con su crecimiento personal.	Líneas de carrera Desarrollo de capacidades		Inadecuada (puntaje de 12 a 35 puntos)

Evaluación y Desempeño	<p>Acción que se realiza a partir de la integración de los nuevos empleados se planifica el desempeño de acuerdo a la calidad del método de evaluación, su objetivo será fortalecer las fortalezas y debilidades del desempeño, además del análisis cuantitativo basado en el desempeño de otros fines. Con base en este análisis, se determinarán los planes de desarrollo para garantizar una implementación exitosa (44).</p>	Supervisión del personal en relación a su desempeño.	Evaluación de metas Evaluación de desempeño		
Incentivo	<p>Es lo que reciben los trabajadores al momento de prestar sus servicios, independiente de su remuneración salarial (44).</p>	Agregado de valor independiente del salario a fin de motivar al personal.	Plan de mejora Planificación de desempeño		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica en investigación se define como “el conjunto de acciones y actividades que realiza el investigador para recolectar la información los cuales permiten lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación” (45).

Se usó la técnica de la encuesta, la información fue obtenida de fuentes primarias de recolección, es decir, a través del personal de enfermería de hospitalización.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos para la recolección de datos son dos cuestionarios, los mismos que midieron la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. A continuación, se presenta detalle de cada cuestionario y en Anexos se agregan los cuestionarios:

a. Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Es un cuestionario tomado del autor Valentín Rodríguez Hugo A. en el año 2016 (46), adaptado por el autor Pariona Torres Carlos A. en el año 2020 (47) compuesto por 12 ítems que conformaron 4 dimensiones con interrogantes con opciones de selección múltiple según escala de Likert, valorados en:

Tabla 1. Baremo de la Variable Gestión de Recursos Humanos.

Puntaje	Niveles Baremo
49 a 60 puntos	Adecuada
36 a 48 puntos	Regular
12 a 35 puntos	Inadecuada

Tabla 2. Escala de Likert de la Variable Gestión de Recursos Humanos

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

- Dimensión Capacitación y desarrollo, 3 ítems,
- Dimensión Incorporación, 3 ítems,
- Dimensión Evaluación del desempeño, 3 ítems
- Dimensión Incentivos, 3 ítems

b. Cuestionario de desempeño laboral

Es un cuestionario tomado del autor Torres Pariona Carlos A. (2020), compuesto por un total de 10 ítems que conformaron 2 dimensiones con interrogantes de selección múltiple según escala de Likert, cuyos valores son:

Tabla 3. Baremo de la variable Desempeño Laboral.

Puntaje	Baremo
41 a 50 puntos	Alto
30 a 40 puntos	Medio
10 a 29 puntos	Bajo

Tabla 4. Escala de Likert de la variable Desempeño Laboral.

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

- Dimensión Desempeño y conducta laboral, 5 ítems
- Equipo de trabajo, 5 ítems

3.7.3. Validación

Los instrumentos fueron validados mediante la validez de contenido por método juicio de expertos, se evaluó la concordancia entre las opiniones de los expertos respecto a los ítems formulados en cada cuestionario. Lográndose como resultado que si hay suficiencia en el instrumento y si es aplicable.

3.7.4. Confiabilidad

Hernández et al., (43). Confianza en poder usar el instrumento en contextos similares.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, el autor realizó una prueba piloto con 20 trabajadores, utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.96 para el instrumento que midió la gestión de recursos humanos y 0.92 para el instrumento que midió el desempeño laboral, ambos valores fueron superiores a 0.7, por lo que se consideraron confiables para su aplicación (47).

Asimismo, en el presente estudio para mayor rigor científico y garantizar que la herramienta sea representativa se realizó una prueba piloto con 50 trabajadores, no es la población de estudio, pero tienen relación con el tema de investigación. Se obtuvo un valor de 0.907 para el instrumento de gestión de recursos humanos y 0.858 para el instrumento de desempeño laboral, cumpliendo con los requerimientos relevantes de consistencia interna para poder ser analizados estadísticamente (ver anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se realizó el siguiente procedimiento para poder recabar la información propia del estudio:

1. Aplicación del instrumento a enfermeros que trabajan en hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024, si sólo si cumplían los criterios establecidos.
2. Comparación de los datos recabados y análisis respectivo.
3. Resultados con sus respectivas conclusiones.

Con relación al análisis propiamente de la data se realizaron 2 pasos específicos:

Paso 1: Codificar individualmente las dimensiones de gestión de recursos humanos en las enfermeras del servicio de hospitalización.

Paso 2: Comparaciones de lo obtenido detallando las tabulaciones en porcentajes y gráficas que emitan. Usando programas de ayuda software tales como SPSS versión 29 para Windows, y para el almacenamiento de los participantes con sus respuestas Microsoft office específicamente Word para la digitación y Excel para la elaboración de la primera data.

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú-2024

Problema	Objetivo	Hipótesis
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

Procedimiento (Estadístico Chi Cuadrado de Pearson) a fin de corroborar que ambas son variables dependientes, a su vez la variable Gestión de Recursos Humanos está influida por los valores propios de la variable Desempeño Laboral y viceversa.

I. Hipótesis estadística

H1: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

Ho: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

i. Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$ que corresponde a un nivel de 95%

i. Regla de decisión

Si la significancia observada "p" de los coeficientes del modelo es menor que α , entonces rechazar Ho.

Procedimiento:

1. Se declaran los datos, así también como las variables en SPSS.
2. Hacer click en: Analizar, estadísticos descriptivos, tablas cruzadas. (primer click)
3. Ambas variables se trasladarán a filas y columnas, haciendo click en Chi cuadrado de Pearson y luego de ahí colocar continuar.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación garantiza el anonimato de los participantes en el estudio y cumpliendo lo que establece la Ley N° 29733 (*“Ley de Protección de Datos Personales”*).

La participación de los colaboradores fue de forma voluntaria. En la encuesta estuvo anexado el consentimiento informado donde se especificaron los objetivos y métodos de este estudio. Se consideraron los siguientes principios:

Beneficencia: con el propósito de aclarar algunas dudas que pudieron tener en el llenado del cuestionario.

Justicia: La selección de la unidad de análisis considerando los criterios de inclusión.

No Maleficencia: se respetó la salud mental y entereza física de la muestra de estudio comprometida, así como la integridad de la institución.

Principio de Autonomía: se respetó el derecho a la autodeterminación para elegir sus propias decisiones de acuerdo con las razones que lo motivan, es decir, que, al ejercer la autonomía, cada trabajador procedió a aceptar su participación de acuerdo con sus intereses, deseos y creencias.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla N° 05

Datos generales. Sexo de la población de estudio

Sexo	Porcentaje	Frecuencia
Femenino	87.5%	18
Masculino	12.5%	5
Total	100%	23

Se observa en la presente tabla el predominio de la población femenina en relación con los enfermeros que labora en la hospitalización, que supera a la población masculina en un 87.5%, con relación a la población masculina que presenta un 12.5%.

Tabla N° 06
Datos generales. Edad de la población de estudio

Grupo de edades	Porcentaje	Frecuencia
20 – 29	1%	12
30 – 39	35%	87
40 – 49	53%	81
50 y más	7%	20
Total	100%	200

Se observa en la presente tabla que el grupo comprendido en el intervalo de las edades 40 a 49 años de enfermeros que trabajan en la hospitalización, supera en un 53% al resto de los grupos seguido del intervalo 30 a 39 años representado en un 35%, en su minoría presenta el grupo etario comprendido en las edades de 50 años y más representado por un 7% y con un 1% el grupo de 20 a 29 años.

4.1.2. Prueba de hipótesis (si aplica)

1. Planteamiento de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

Ha: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la prueba Estadístico Chi Cuadrado de Pearson.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla N° 07
Tablas cruzadas. Gestión de Recursos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral				Total
		Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	
Gestión de Recursos Humanos	Casi Nunca	0	62	9	0	71
	En Ocasiones	11	20	64	0	95
	Casi Siempre	0	0	20	14	34
Total		11	82	93	14	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	168.307 ^a	6	<.001
Razón de verosimilitud	166.542	6	<.001
N de casos válidos	200		

a. 4 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.87.

5. Toma de decisión.

En la Tabla N° 07, en la prueba de Chi Cuadrado, se observa que el valor de $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_a). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de Hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

4.1.2.1. Prueba de Hipótesis Específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

H_a : Existe relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2. Nivel de significancia.

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la prueba Estadístico Chi Cuadrado de Pearson

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla N° 08
Tabla cruzada: Dimensión Incorporación de la Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Dimensión Incorporación*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral				Total
		Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	
Dimensión Incorporación	Nunca	0	19	0	0	19
	Casi Nunca	11	23	9	0	43
	En Ocasiones	0	40	53	13	106
	Casi Siempre	0	0	31	1	32
Total		11	82	93	14	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	113.172 ^a	9	<.001
Razón de verosimilitud	125.088	9	<.001
N de casos válidos	200		

a. 6 casillas (37.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.05.

5. Toma de decisión

En la Tabla N° 08, en la prueba de Chi Cuadrado, se observa que el valor de $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_a). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la Dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de Hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

H_a . Existe relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2. Nivel de significancia.

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la prueba Estadístico Chi Cuadrado de Pearson

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla N° 09

Tabla cruzada: Dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Dimensión Capacitación*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral				Total
		Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	
Dimensión Capacitación	Casi Nunca	0	34	20	0	54
	En Ocasiones	0	48	40	10	98
	Casi Siempre	11	0	33	4	48
Total		11	82	93	14	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74.559 ^a	6	<.001
Razón de verosimilitud	92.848	6	<.001
N de casos válidos	200		

a. 4 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.64.

5. Toma de decisión

En la Tabla N° 09, en la prueba de Chi Cuadrado, se observa que el valor de $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_a). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la dimensión capacitación y desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de Hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

H_a . Existe relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2. Nivel de significancia.

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la prueba Estadístico Chi Cuadrado de Pearson

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla N° 10
Tabla cruzada: Dimensión Evaluación del Desempeño de la Gestión de Recursos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Dimensión Evaluación*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral				Total
		Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	
Dimensión Evaluación	Nunca	0	18	19	0	37
	Casi Nunca	0	51	13	0	64
	En Ocasiones	0	13	31	14	58
	Casi Siempre	11	0	30	0	41
Total		11	82	93	14	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	139.023 ^a	9	<.001
Razón de verosimilitud	145.837	9	<.001
N de casos válidos	200		

a. 8 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.04.

5. Toma de decisión

En la Tabla N° 10, en la prueba de Chi Cuadrado, se observa que el valor de $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_a). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la dimensión evaluación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de Hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

4.1.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

H_a : Existe relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

2. Nivel de significancia.

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la prueba Estadístico Chi Cuadrado de Pearson

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla N° 11
Tabla cruzada: Dimensión Incentivos de la Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla cruzada Dimensión Incentivos*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral				Total
		Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi Siempre	
Dimensión Incentivos	Nunca	0	0	11	0	11
	Casi Nunca	0	82	10	0	92
	En Ocasiones	0	0	52	0	52
	Casi Siempre	11	0	11	14	36
	Siempre	0	0	9	0	9
Total		11	82	93	14	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	281.554 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	285.046	12	<.001
N de casos válidos	200		

a. 11 casillas (55.0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es .50.

5. Toma de decisiones

En la Tabla N° 11, en la prueba de Chi Cuadrado, se observa que el valor de $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_a). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la dimensión incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de Hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Nacional. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en este servicio, con un p-valor de 0,001. Este valor, obtenido a través de pruebas estadísticas, sugiere una relación estadísticamente significativa, dado que el p-valor es menor que 0,05. Ello también se puede ver reflejado en el trabajo de investigación de Rojas R. (17), titulado Gestión del talento humano y el desempeño laboral del puesto de salud en un distrito de Lima, realizado en el año 2019 en su estudio relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, resultando que existe una relación entre las dos variables con un valor de 0.000; esto indica que es importante, según hipótesis estadísticas. Conclusión: existe

una relación estadísticamente significativa de $p=0,007$, entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores en estudio.

En este sentido, el primer objetivo específico fue identificar la relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización, observándose que existe correlación significativa ($p<0,05$) lo que expresa que existe relación entre la dimensión incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en estudio. Este resultado es consistente con la investigación de Sigvas J. (16), realizado el año 2021, titulado gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica en la cual concluye que existe relación significativa entre la dimensión incorporación y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco-Ica con un grado alto de correlación ($r= 0,889$).

De la misma manera, el segundo objetivo específico fue identificar la relación entre la dimensión capacitación y desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un hospital nacional, observándose que existe correlación significativa ($p<0,05$) lo que expresa que existe relación entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal de hospitalización. La capacitación debe aportar al progreso de la calidad de las prestaciones y actividades de la institución. Resultado similar al trabajo de Sigvas J. (16) que reporta que existe relación

entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral con un grado de correlación ($r=0.806$) es de nivel alta.

En el estudio de Bustamante A. (17), año 2020 en su estudio relacionan la variable Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral cuyo resultado informan que el 14.3% declaró el nivel malo, el 27.8% regular y el 57% estaban en un buen nivel de gestión de recursos humanos. Existe una mayoría significativa que se encuentra en el nivel de alto. Se probó la hipótesis planteada con una relación alta en cuanto a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Chávez L., (20) año 2019 en su trabajo de investigación relacionan la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral, los resultados: según prueba Alfa de Cronbach fue de 0.919 para la variable gestión de recursos humanos y un 0.882 para la variable desempeño laboral. Declarando que existe una relación positiva entre las dos variables, con una correlación alta (Rho Spearman 0.719) igual a 0.002 (<0.05).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: La Gestión de Recursos Humanos, dimensión incorporación, capacitación, evaluación, incentivos se relacionan en el Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

Segunda: Existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos de la dimensión Incorporación y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

Tercera: Existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos de la dimensión Capacitación y Desarrollo y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

Cuarta: Existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos de la dimensión Evaluación y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

Quinta: Existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos de la dimensión Incentivos y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.

5.2. Recomendaciones

- Primera: Es recomendable realizar investigaciones para comparar con entornos de instituciones de salud, en contextos urbano, urbano marginales y en diferentes lugares del Perú.
- Segunda: Contribuir con la implementación de un programa de capacitación periódica a fin de adquirir conocimientos de vanguardia, que puedan ayudar a hacer frente a los cambios constantes de la institución sanitaria, considerando que dichos conocimientos sean aplicables en el trabajo diario.
- Tercera: Identificar dentro del personal quienes cuenten con habilidades y competencias que estén de acuerdo con estrategias a largo plazo, reconociendo sus avances y su crecimiento profesional.
- Cuarta: El hospital debería realizar de manera periódica evaluaciones del desempeño del personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización a fin de motivar e incentivar al equipo de trabajo.

- Quinta: Implementación de un Plan de Gestión de Recursos Humanos con una adecuada e innovadora distribución de funciones a fin de contribuir con la mejora de procesos y fomentando la colaboración entre el personal.
- Sexta: El Desempeño Laboral es un indicador esencial para evaluar la efectividad del servicio de hospitalización, los participantes del estudio manifestaron que la mayoría de las dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos ya sea por falta de recursos económicos, por escasa incorporación, por inadecuada infraestructura, por falta de capacitación, evaluación o por ausencia de incentivos, por ello, es necesario enfatizar con crear alternativas que disminuyan obstáculos en la Gestión de Recursos Humanos garantizando así que incremente el Desempeño Laboral.

REFERENCIAS

1. Montoya C, Boyero M, Ramiro M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20 Universidad Nacional de Misiones Argentina. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
2. Inga-Berrosipi F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev. Perú Med Exp Salud Pública. 2019; 36(2):312-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
3. Pantoja-Aguilar M, Garza-Treviño J. Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. Revista Escuela de Administración de Negocios 2019, (87), 139-154. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
4. Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5° ed.) Colombia: McGraw-Hill/Interamericana
5. Ministerio de Salud. Gestión de Recursos Humanos [en internet] 2012 [acceso enero 2023]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/389676/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos20191016-26158-1v6hmb3.pdf?v=1571207380
6. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S. Papel del clima organizacional en la participación laboral: una forma de desarrollar el compromiso organizacional del personal de enfermería. Journal of Evidence-Based Integrative Medicine Vol. 23: 1-5 ^a.2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>

7. Serrano A, Ayuso D, Diaz-Ambrona M, Hernández P, Ruiz J, Tejedor L, Tovar E. Gestión de recursos humanos en enfermería. [artículo en internet] 2018 Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499694504.pdf>
8. MINSA. Información de Recursos Humanos en Sector Salud, Perú 2021. [artículo en internet] 2021 [acceso julio 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/colecciones/6527-documentos-de-la-direccion-general-de-personal-de-la-salud>
9. García H, Díaz P, Ávila D, Cuzco M. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. An Fac Med. 2015; 76:7-26 /. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a02v76nspe.pdf>
10. Deloitte. Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. [artículo en internet] 2018 [acceso 20 julio 2022]. Disponible en:

file:///C:/Users/user/Desktop/MARY%20RELUZ/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf
10. Werther W, Davis K. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas. 6° ed. 2008. México-The McGraw-Hill/ Interamericana
11. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies. 2019 Jun; 94(1):21–31.

12. El-Gazar HE, Zoromba MA. Nursing Human Resource Practices and Hospitals' Performance Excellence: The Mediating Role of Nurses' Performance. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis* [Internet]. 2021 [cited 2022 Apr 23]; 92(Suppl 2): e2021022. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8383231/>
13. Luthufi M, Pandey J, Varkkey B, Palo S. Nurses' perception about Human Resource Management system and prosocial organizational behavior: Mediating role of job efficacy. *J Nurs Manag*. 2021 Oct; 29(7):2142-2151. Doi: 10.1111/jonm.13355. Epub 2021 May 28. PMID: 33960051.
14. Tan J, Tian Y, Wang L, He Y, Cui S, Feng C, Cai A. Lean management of nursing human resources during COVID-19 pandemic. *Nurs Open*. 2023 Sep; 10(9):6575-6582. Doi: 10.1002/nop2.1917. Epub 2023 Jul 3. PMID: 37395160; PMCID: PMC10416023
15. Zamanzadeh V, Valizadeh L, Neshat H. Challenges of human resources management in nursing in Iran: A qualitative content analysis. *Nurs Open*. 2019 Oct 4;7(1):319-325. Doi: 10.1002/nop2.393. PMID: 31871716; PMCID: PMC6917925.
16. Sigvas J., Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad PNP Pisco-Ica, 2021. [acceso 13 julio 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Sigvas_PJF-SD.pdf?sequence=1

17. Bustamante A., Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra [acceso 25 mayo 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2181>
18. Rojas R., Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. [acceso 10 junio 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1>
19. Centeno V., Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – Apurímac. [acceso 20 abril 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf
20. Chávez L., Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. [acceso 15 de mayo 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>
21. Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
22. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (Novena Edición ed.). México: McGRAM/HILL.
23. Dessler, G. (2002). Administración Personal. México: Alhambra Mexicana S.A.

24. Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Décimo Primera ed.). México: Pearson Educación.
25. La gestión de los recursos humanos en los hospitales. Kenjo blog. [artículo en internet] 2022 [acceso junio 2022] Disponible en: <https://blog.kenjo.io/es/la-gestion-de-los-recursos-humanos-en-los-hospitales>
26. Bustos V, Villarroel G, Ariza F, Guillou M, Palacios I, Cortez L, Cañizares R, Núñez M, Huamán L. Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. [artículo en internet] 2015 [acceso ene 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>
27. MINSA. Competencias laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. [artículo en internet] 2011 [acceso ene 2023]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>
28. MINSA. Lineamientos de política nacional para el desarrollo de los recursos humanos de salud. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/352885-lineamientos-de-politica-nacional-para-el-desarrollo-de-los-recursos-humanos-de-salud>
29. Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
30. Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.

31. Wleelen T, Hunger D. Administración Estratégica y Política de Negocios. 13. Ed. Bogotá: Pearson Educación, 2013, 502p.
32. Dessler G, Varela R. Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. 2017, México: Pearson
33. Importancia del desempeño laboral. Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral. [artículo en internet] 2016 [acceso 19 de mayo 2022]. Disponible en: <https://library.co/article/importancia-del-desempe%C3%B1o-laboral-desempe%C3%B1o-laboral.wq24w9py>
34. Mejías Y, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. [revista en internet] 2021 [acceso ene 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224
35. García H, Díaz P, Ávila D, Cuzco M. L Reforma del Sector Salud y los Recursos Humanos en Salud. An. Fac. Med. [internet] 2015 [citado 2023 feb.]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002&ing=es
36. Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). Individual differences and behavior in organizations. San Francisco: Jose-Bass
37. Davis K. y J.W. Newstrom (2002). Comportamiento humano en el trabajo. 11a. ed., México: McGraw Hill.

38. Observatorio Laboral Revista Venezolana [Internet]. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
39. Chiavenato I. Gestión de Talento Humano. 3ra ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250
40. Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2006). Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos (12.a ed.). Editorial McGraw – Hill.
41. ¿Miles RE. Human Relations or Human Resources? [Internet]. Harvard Business Review. 1965 [cited 2024 Apr 14]. Available from: <https://hbr.org/1965/07/human-relations-or-human-resources>
42. Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson – Colombia.
43. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill.
44. Rodríguez I. (3013). Gestión de Recursos Humanos. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/gestion-de-recursos-humanos/>
45. Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A. y Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador.
46. Valentín H. Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur [tesis en internet]2016 [acceso mayo 2020] Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
47. Torres C. Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los trabajadores del Servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz [tesis en

internet] 2019 [acceso mayo 2022]. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6447>

48. Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. 3ra. edición. Grupo Editorial Patria. México. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición).
49. Gomez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos (5° ed.). España: Pearson Educación, S.A.

ANEXOS

Gráfico N° 01
Datos generales. Sexo de la población de estudio

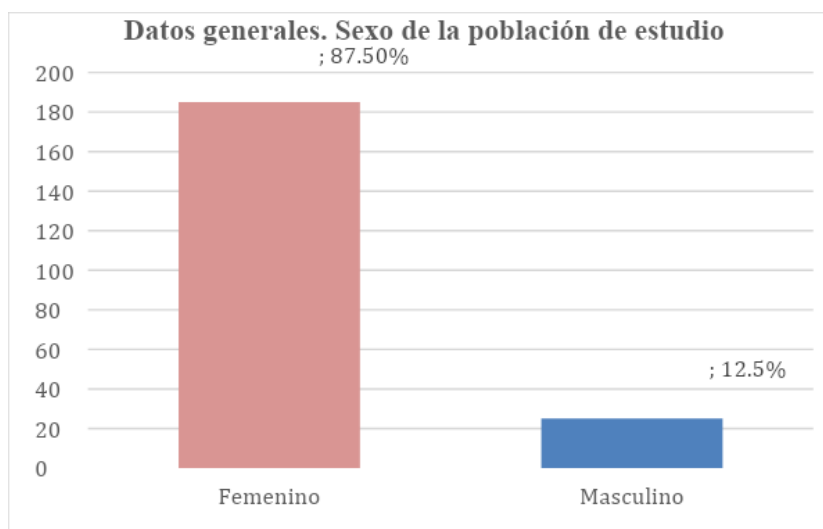


Gráfico N° 02
Datos generales. Edad de la población de estudio

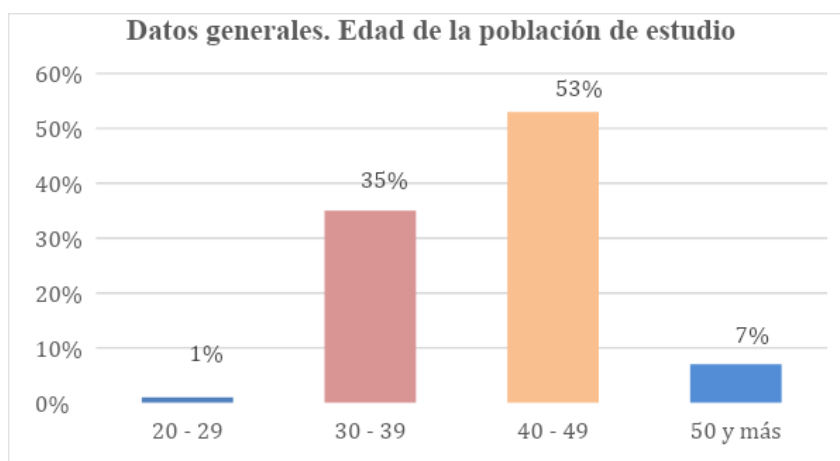


Gráfico N° 03

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

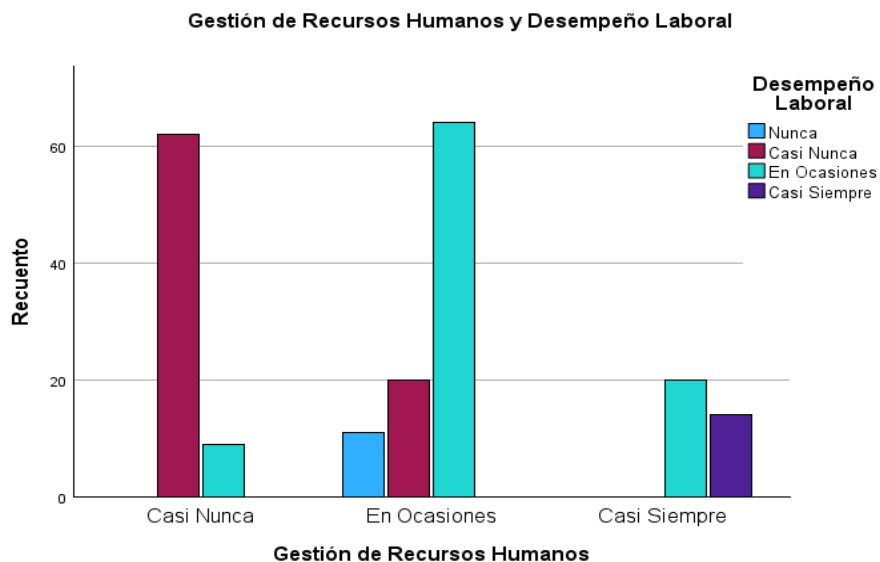


Gráfico N° 04

Dimensión Incorporación y Desempeño Laboral

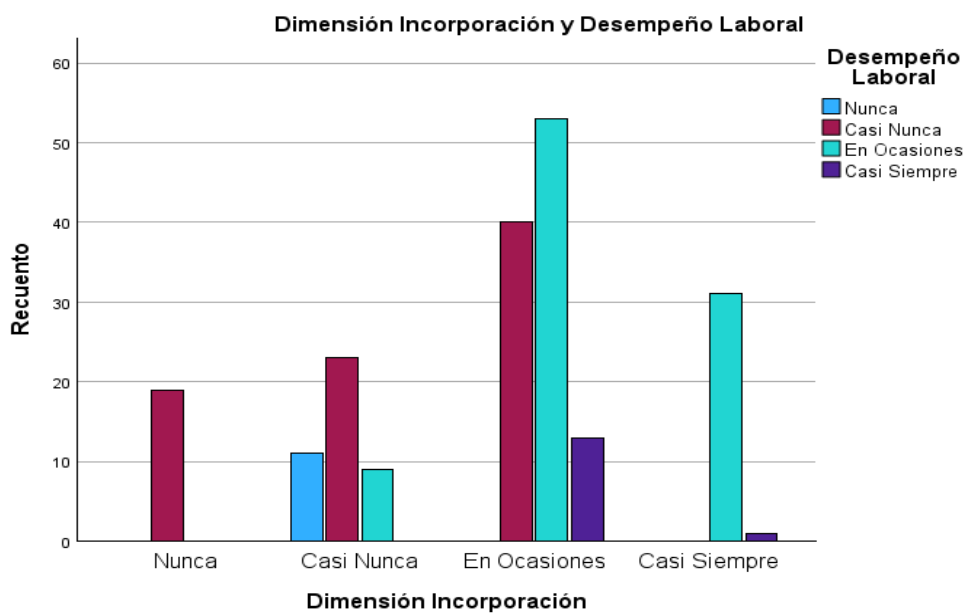


Gráfico N° 05

Dimensión Capacitación y Desempeño Laboral

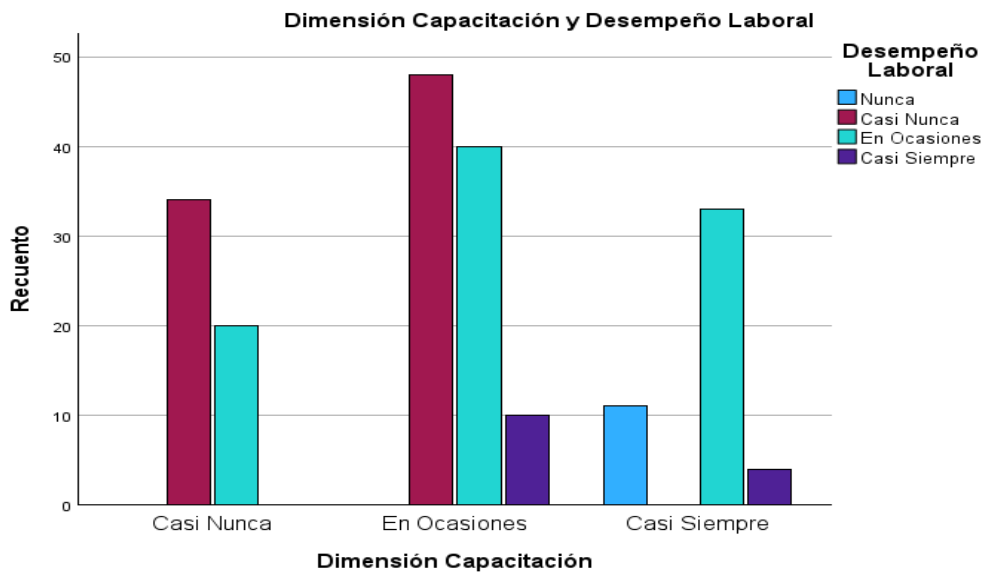


Gráfico N° 06

Dimensión Evaluación y Desempeño Laboral

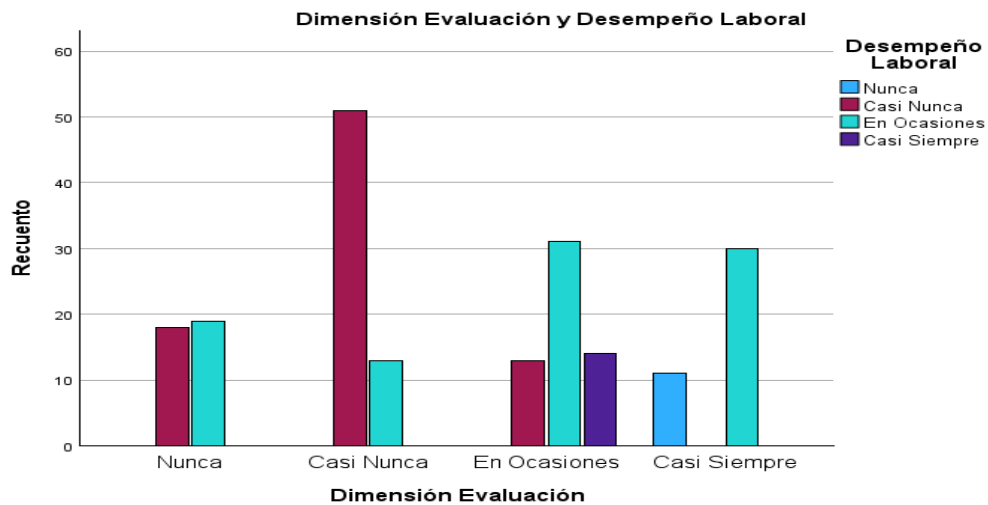
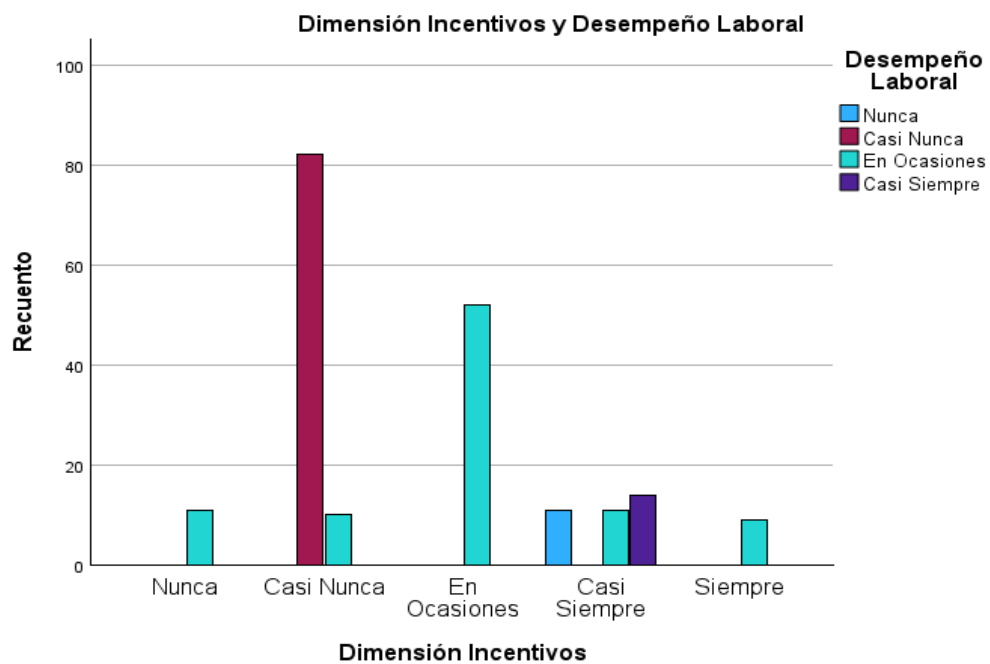


Gráfico N° 07

Dimensión Incentivos y Desempeño Laboral



TABLAS GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS DIMENSIONES

Tabla N° 12

Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Incorporación

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
DIMENSIÓN INCORPORACIÓN	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
Encuestados	25	120	40	10	5
Porcentaje	12.5 %	60 %	20%	5%	2.5 %

En la Tabla N°12 se observa que la dimensión Incorporación es baja al presentar un 72.5 % del personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización entre un 12.5 % de nunca y de un 60% de casi nunca. Donde en su mayoría los entrevistados consideran que nunca o casi nunca el personal que labora en el establecimiento es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución o, no cuentan con el perfil adecuado para el desarrollo de sus funciones, o que la distribución se realice en función al cuadro de asignación del personal.

Tabla N° 13**Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Capacitación**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
Encuestados	90	65	20	15	10
Porcentaje	45 %	32.5 %	10%	7.5%	5 %

En la Tabla N° 13 se observa que la dimensión Capacitación es baja al presentar un 77.5 % del personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización entre un 45 % de nunca y de un 32.5 % de casi nunca. Donde en su mayoría de los entrevistados consideran que nunca o casi nunca se realiza capacitación del personal según las necesidades del trabajador, o en la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material audiovisual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).

Tabla N° 14**Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Evaluación**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
DIMENSIÓN EVALUACIÓN	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
Encuestados	70	92	18	10	10
Porcentaje	35 %	46 %	9%	5%	5 %

En la Tabla N° 14 se observa que la dimensión Evaluación es baja al presentar un 81 % del personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización entre un 35 % de nunca y de un 46 % de casi nunca. Donde en su mayoría de los entrevistados consideran que nunca o casi nunca se realiza la evaluación por personal calificado con un criterio motivador para el trabajador, o que la evaluación se realiza a todo el personal del establecimiento y que los resultados de la evaluación del personal se3an analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.

Tabla N° 15**Gestión de Recursos Humanos y Dimensión Incentivos**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
DIMENSIÓN INCENTIVOS	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
Encuestados	84	75	26	10	5
Porcentaje	42 %	37.5 %	13%	5%	2.5 %

En la Tabla N° 15 se observa que la dimensión Incentivos es baja al presentar un 79.5 % del personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización entre un 42 % de nunca y de un 37.5 % de casi nunca. Donde en su mayoría de los entrevistados consideran que nunca o casi nunca se emite reconocimiento por escrito a cargo de la superioridad por el buen desempeño, o hay estímulos (monetarios o no monetarios) para el trabajador y que sean promovidos a un cargo jerárquico.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.</p>	<p>Hipótesis general H1 Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación • Capacitación y desarrollo • Evaluación del desempeño • Incentivos 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método de la investigación: hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación: cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?</p>	<p>Objetivos específicos OE1. Identificar la relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.</p>	<p>Hipótesis específicas HE1. Existe relación entre la dimensión Incorporación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño y conducta laboral • Equipo de trabajo 	<p>Diseño de la investigación: no experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> •Corte: transversal •Nivel o alcance: correlacional, explicativo
<p>PE2. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un</p>	<p>OE2. Identificar la relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>HE2. Existe relación entre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización</p>		<p>Población La población estará compuesta por personal de enfermería en el período, corresponde a 200 enfermeros (as) Muestra: Tipo Censal.</p>

Hospital Nacional, Perú 2024? PE3. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?	del servicio de hospitalización. OE3. Identificar la relación entre la dimensión Evaluación de Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.	de un Hospital Nacional, Perú 2024. HE3. Existe relación entre la dimensión Evaluación del Desempeño de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.
PE4. ¿Cómo es la relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024?	OE4. Identificar la relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.	HE4. Existe relación entre la dimensión Incentivos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú 2024.

ANEXO 2. Instrumento

Variable 1. Gestión de Recursos Humanos

N°	Enunciado de pregunta	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Dimensión Incorporación						
01	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.					
02	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña					
03	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)					
Dimensión Capacitación y Desarrollo						
04	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
05	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).					
06	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.					
Evaluación del Desempeño						

07	La evaluación se realiza por personal calificado con un criterio motivador para el trabajador.					
08	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
09	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.					
Dimensión Incentivos						
10	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimiento por escrito a cargo de la superioridad.					
11	Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.					
12	Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.					

Variable 2. Desempeño Laboral

N°	Enunciado de pregunta	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Desempeño y Conducta Laboral						
13	Excelente grado de planificación de sus actividades (Máximo provecho de los recursos).					
14	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.					

15	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.					
16	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, haciendo sugerencias.					
17	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.					
Equipo de trabajo						
18	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.					
19	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error o excepcionalmente comete errores.					
20	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.					
21	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.					
22	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Ficha Técnica Gestión de Recursos	
Nombre del Instrumento	Cuestionario Gestión de Recursos
Autor	Muñoz Cure Esther Yenny
Objetivo	“Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional”.
Adaptación	Valentín Rodríguez Hugo A. año 2016 (46) Torres Parona Carlos Alberto, año 2020 (47)
Aplicación	De forma individual
Tiempo de duración	Aproximadamente de 5 - 10 minutos
Dirigido	Personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.
Valor	Preguntas de selección múltiple: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).
Técnica	Encuesta
Descripción	Escala compuesta por 12 ítems que evalúan la gestión de Recursos Humanos Evaluación del desempeño (3 ítems), Incorporación (3 ítems), Incentivos (3 ítems) y Capacitación y Desarrollo (3 ítems).

Ficha Técnica Desempeño Laboral	
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral del MINSA.
Autor	Muñoz Cure Esther Yenny
Objetivo	“Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional”.
Adaptación	Torres Parona Carlos Alberto, año 2020 (47)
Aplicación	De forma individual
Tiempo de duración	Aproximadamente 10 minutos
Dirigido	Personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional.
Valor	Preguntas de selección múltiple: Siempre: 5. Casi siempre: 4, En Ocasiones: 3, Casi Nunca: 2, Nunca 1.
Técnica	Encuesta
Descripción	Escala compuesta por 10 ítems que evalúan el Desempeño Laboral: Desempeño y Conducta Laboral (5ítems), Equipo de Trabajo (5 ítems)

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Instrumento variable Gestión de Recursos**Tabla N° 16. Estadísticas de elemento.****Instrumento variable de Gestión de Recursos**

	Media	Desv. Desviación	N
Reclutamiento y selección del personal	3,42	,992	50
Evaluación del desempeño	3,30	,735	50
Incorporación	3,50	,931	50
Desarrollo de capacidades	2,62	1,123	50
Capacitación y desarrollo	3,46	,930	50
Cumplimiento de normas	3,44	,861	50
Planificación del desempeño	3,44	,951	50
Plan de mejora	3,36	1,083	50
Evaluación de metas	3,54	,930	50
Aportes importantes	3,38	,967	50
Incentivos	3,18	1,004	50
Linea de carrera	3,86	,572	50

Tabla N° 17. Prueba de Confiabilidad**Estadísticas de fiabilidad Instrumento Gestión de Recursos**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	50

Instrumento variable Desempeño Laboral

Tabla N° 18. Estadísticas de elemento

Instrumento Desempeño Laboral

	Media	Desv. Desviación	N
Oportunidad	3,92	,922	50
Responsabilidad	3,94	,373	50
Iniciativa	3,64	,802	50
Toma de Decisiones	3,80	,782	50
Desempeño Laboral	3,46	,930	50
Conducta Laboral	3,54	,973	50
Calidad de Trabajo	2,78	1,148	50
Asistencia	3,96	,638	50
Capacitación	3,80	,756	50
Puntualidad	3,66	,717	50

Tabla N° 19. Prueba de Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Instrumento Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	50

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



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



Lima, 18 de abril de 2024

CARTA N° 023-2024-GYT-UPNW-CP

Dr. César Augusto Baltazar Mateo
Director General
Hospital Nacional Sergio E. Bernales
Av. Tupac Amaru N° 8000
Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud; **Esther Yenny Muñoz Cure**, con código de matrícula **N° 2021900664**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en 200 enfermeras que trabajan en el servicio de hospitalización del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (HNSEB).

Toda la información que solicita la tesista **Esther Yenny Muñoz Cure** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL, PERÚ-2024”** dirigido por el asesor de tesis, Dr. Misael Erikson Maguiña Palma para la obtención del grado académico de Maestro de Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Universidad
Norbert Wiener

Mg. Eduardo Falcón Puicón
Jefe de Grados y Títulos

Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

AFA

Anexo 6: Formato de consentimiento informado



Universidad
Norbert Wiener

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Título de proyecto de investigación : “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú-2024”.

Investigador : Muñoz Cure Esther Yenny

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del personal de Enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, Perú-2024” de fecha 29/09/2023 y versión 01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del Estudio: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional. Su ejecución permitirá determinar si existe relación entre ellas y de qué manera pueden contribuir con la mejora continua. En el servicio de hospitalización de un Hospital Nacional, en el cual se ha podido percibir deficiente dotación de personal, bajo incentivo económico, capacitación insuficiente, entre otros. Resultando como consecuencia la desmotivación laboral, el ausentismo, estrés laboral, llegando incluso al término de la relación laboral, perjudicando a la población de pacientes hospitalizados. Lo que nos invita a determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional.

Duración del estudio (meses): 2 meses

Nº esperado de participantes: 200

Criterios de Inclusión y exclusión:

a) Criterios de Inclusión

- Personal de enfermería con régimen laboral nombrado, contratado (CAS) y terceros.
- Personal de Enfermería que trabaja en el área hospitalaria del HNSEB, durante más de tres meses.
- Personal de enfermería que firma el formulario de consentimiento.

b) Criterios de Exclusión

- Personal de enfermería no contratado: internos
- Personal de enfermería con licencia o vacaciones
- Personal de enfermería con cargo administrativo
- Personal de enfermería que no firma el formulario de consentimiento.

Procedimientos del estudio:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Aplicación del llenado del Consentimiento Informado
- Aplicación de la Encuesta a modo de cuestionario
- Se absolverá toda duda, antes, durante y después del estudio.

La encuesta puede demorar unos 10 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no implicará ningún riesgo que comprometa aspectos biológicos, físicos, sociales entre otros, por tratarse de una entrevista a modo de cuestionario, en donde sus respuestas serán relevantes para el estudio.

Beneficios: Usted se beneficiará porque durante el desarrollo del cuestionario podrá identificar aquellas barreras que dificultan la adquisición de medicamentos, podrá preguntar al respecto, y su contribución en el estudio permitirá solucionar aspectos de mejora continua para brindarle atención de calidad y calidez.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal, Esther Yenny Muñoz Cure al N.º celular 942264718 con correo electrónico: a2021900664@uwiener.edu.pe
Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

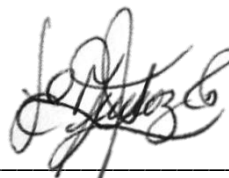
He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (Firma) _____

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)



Nombre del **investigador:**

Esther Yenny Muñoz Cure

DNI: 09544169

Fecha: (11/04/2024)

_____ (Firma) _____

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	uwiener on 2024-02-27 Submitted works	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2023-12-02 Submitted works	<1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
6	"Enseñanza de las habilidades del siglo 21: radiografía a marcos teóric... Crossref posted content	<1%
7	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2020-01-06 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-30 Submitted works	<1%