



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
TESIS DE POSGRADO

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA  
HOSPITAL POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS NICACIO  
SÁENZ 2019**

PRESENTADA POR  
**CARLOS ALBERTO TORRES PARIONA**

ASESOR  
**DR. RICARDO ALIAGA GASTELUMENDI**

TESIS  
PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD

LIMA – PERÚ  
2020



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual**  
**CC BY-NC-SA**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA HOSPITAL  
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS NICACIO SÁENZ 2019**

**TESIS**

**PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADO POR**

**CARLOS ALBERTO TORRES PARIONA**

**ASESOR**

**DR. RICARDO ALIAGA GASTELUMENDI**

**LIMA, PERÚ**

**2020**

## **JURADOS**

---

**DR. CARLOS BADA MANCILLA  
PRESIDENTE DEL JURADO**

---

**DR. PAUL FERNANDO CUELLAS  
VILLANUEVA**

---

**DRA. CYBILL ANDREA CHAVEZ  
RIVAS**

Este trabajo, realizado con mucho esfuerzo y sacrificio, va dedicado a Dios por bendecirme, escucharme y guiarme; a mi familia, quienes con su apoyo y comprensión me han guiado para poder culminar una etapa más de mi vida con gran éxito. A mi esposa Liz, a mis hijos Sebastián y Alejandro, que forman parte de mi vida y que siguen brindándome todo su apoyo en la realización de este trabajo.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer término, mi enorme agradecimiento a Dios por cuidarme y brindarme la sabiduría necesaria para culminar una etapa más. A mi familia, por siempre estar a mi lado y brindarme todo el soporte necesario. A los docentes de la Universidad de San Martín de Porres, por brindarme todos sus conocimientos durante el transcurso de la maestría en Gerencia de los Servicios de Salud. A mi asesor, quien ha estado siempre guiándome para la realización del trabajo; a nuestros compañeros, que siempre nos apoyamos para terminar la carrera y a todas las personas que están a nuestro alrededor. A mi hospital, en especial mi servicio de urología que contribuyeron con nuestras actividades diarias.

## ÍNDICE

	Págs.
<b>JURADOS.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>59</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Instrumento de recolección	
2. Formato de validación de instrumento	
3. Confiabilidad de instrumento	
4. Matriz de consistencia	
5. Descripción de los resultados por preguntas	
6. Carta de revisión	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorización de la variable Gestión del Recurso Humano	37
Tabla 2. Categorización de la variable Desempeño Laboral	37
Tabla 3. Características generales de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital PNP Luis N. Sáenz	41
Tabla 4. Relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral	44
Tabla 5. Relación entre la dimensión incorporación y el desempeño laboral	45
Tabla 6. Relación entre la dimensión capacitación y desarrollo y el desempeño laboral	45
Tabla 7. Relación entre la dimensión de evaluación y el desempeño laboral	46
Tabla 8. Relación entre la dimensión incentivos y el desempeño laboral	46
Tabla 9. Prueba de correlación de Spearman entre Gestión del Recurso Humano y desempeño Laboral	47
Tabla 10. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de incorporación y desempeño Laboral	49
Tabla 11. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño Laboral	50
Tabla 12. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de evaluación desempeño y el desempeño Laboral	51
Tabla 13. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de incentivos y el desempeño Laboral	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del recurso humano	42
Figura 2. Dimensión incorporación	42
Figura 3. Dimensión capacitación y desarrollo	43
Figura 4. Dimensión evaluación del desempeño	43
Figura 5. Dimensión incentivos	43
Figura 6. Desempeño laboral	44

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019.

**Métodología:** Investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo. Se consideró a toda la población para el estudio, 50 trabajadores en el servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. La técnica de recolección fue la encuesta. Para el análisis de datos se utilizó la prueba de Correlación de Spearman.

**Resultados:** La edad promedio de los trabajadores fue 40.28 años, el 50% fueron varones y el otro 50%, mujeres; además, el 36% tenía más de 10 años laborando. El 48% de trabajadores percibieron un nivel regular de la gestión del recurso humano y el 68%, un alto nivel en desempeño laboral; el 44% de los trabajadores percibieron un nivel adecuado en gestión de incorporación, el 68%, un nivel regular en gestión de capacitación; el 56%, un nivel regular en gestión de evaluación y el 54%, un nivel inadecuado en gestión de incentivos. Hubo relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.491$ ), de la misma forma las dimensiones de la gestión del recurso humano se relacionaron con el desempeño laboral, tales como la gestión de incorporación ( $p = 0.026$ ,  $Rho = 0.316$ ); la de capacitación y desarrollo ( $p = 0.005$ ,  $Rho = 0.390$ ), la de evaluación de desempeño ( $p = 0.029$ ,  $Rho = 0.309$ ). Sin embargo, no se encontró relación entre la dimensión de gestión de incentivos y el desempeño laboral ( $p = 0.170$ ,  $Rho = 0.197$ ).

**Conclusiones:** la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz están relacionados significativamente.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, servicio de urología.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the relationship between the management of human resources and the work performance of the workers of the Urology Service of the Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019.

**Method:** Quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational and prospective research. The entire *population* was considered for the study, 50 workers in the Urology service of the Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”. The collection technique was the survey. The Spearman Correlation test was used for the data analysis.

**Results:** The average age of the workers was 40.28 years, 50% were male and the other 50% female; In addition, 36% had more than 10 years working. The 48% of workers received a regular level of human resource management and 68%, a high level of work performance; 44% of workers received an adequate level of incorporation management, 68%, a regular level in training management; 56%, a regular level in evaluation management and 54%, an inappropriate level in incentive management. There was a relationship between human resource management and work performance ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.491$ ), in the same way the dimensions of human resource management were related to work performance, such as incorporation management ( $p = 0.026$ ,  $Rho = 0.316$ ); training and development ( $p = 0.005$ ,  $Rho = 0.390$ ), performance evaluation ( $p = 0.029$ ,  $Rho = 0.309$ ). However, no relationship was found between the incentive management dimension and work performance ( $p = 0.170$ ,  $Rho = 0.197$ ).

**Conclusion:** the management of human resources and the work performance of the workers of the Urology Service of the Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” are significantly related.

**Keywords:** Human resources management, job performance, urology service.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los Recursos Humanos de Salud (RHUS) son un elemento primordial en la producción de servicios de salud. Estos contribuyen a la realización efectiva de políticas de salud, así como a la organización de sistemas de salud y de servicios apropiados <sup>(1)</sup>. En los últimos años, el Ministerio de Salud ha implementado diversas estrategias con el objetivo de mejorar la atención en cada nivel, extendiendo la cobertura en las zonas más pobres del país. Sin embargo, aún persisten los problemas de cobertura y de capacidad resolutiva en todos los niveles de atención. Lo que en parte se debe a la escasez de recursos humanos calificados <sup>(2)</sup>.

La Organización Mundial de Salud en el año 2006, en base al indicador de densidad de Recursos Humanos, catalogó al Perú como uno de los países con déficit crítico de RHUS, fijándose posteriormente la meta mínima de 25 profesionales de salud por cada 10 000 habitantes al 2015. Al parecer se ha superado este umbral establecido por la OMS, aunque algunos estudios indican densidades inferiores al umbral estipulado. <sup>(3)</sup> El déficit de personal sanitario puede originar que el sistema de salud se transforme en ineficiente, de poca calidad, y de costo elevado, generando una percepción desfavorable y de desconfianza en la población <sup>(1)</sup>.

Esta situación no es ajena al Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, donde desde hace tres años, no hay un proceso de incorporación o asimilación de profesionales médicos generales y especialistas, siendo el último de 40 plazas (médicos generales en el grado de Capitán PNP y para médicos especialistas en el grado de Mayor PNP). Otro aspecto crítico es el tema de incentivos, no existe una política al respecto en el Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, solamente reciben una remuneración mensual y dos gratificaciones los meses de julio y diciembre. Además, cada cierto periodo de tiempo hay un concurso de ascensos desde el grado de Capitán de Servicios PNP, Mayor de Servicios PNP, Comandante de Servicios PNP, Coronel de Servicios PNP hasta el grado General de Servicios PNP, asimismo cuentan con el Seguro de Salud Policial (que beneficia a sus familiares directos como padres, esposa e hijos).

En el tema de capacitación, esta institución de sanidad no cuenta con un programa de capacitación dirigido al profesional, solo existe un programa de capacitación para los médicos residentes futuros especialistas, que tiene una duración de tres

años, y un convenio con universidades para la especialización médica. Cabe señalar, que durante 15 años no se contó con médicos especialistas en la Sanidad de la PNP inclusive en la especialidad de urología, situación que se ha ido recuperando progresivamente.

Los aspectos mencionados en párrafos anteriores, revelan la poca importancia que se les brinda a los profesionales sanitarios que laboran en esta institución sanitaria, no solo en el aspecto asistencial, sino también en el desarrollo profesional, lo cual podría generar que el desempeño laboral de estos profesionales se vea afectado, viéndose las secuelas en la atención que brindan a los usuarios, que por lo general, son los propios miembros de la Policía Nacional del Perú o sus familiares, quienes se llevan impresiones negativas e indignantes en relación a la atención que les fue brindada, puesto que al ser una institución ligada al estado peruano, no es coherente que el servicio no sea el óptimo. A pesar de todo ello, a la fecha no existe una evaluación del desempeño del personal que permita determinar lo mencionado.

Por otro lado, la gestión de recursos humanos involucra que se evalúen diversas actividades como selección de personal de acuerdo a perfil de puesto, distinción, capacitación, desarrollo, motivación del personal, entre otros. Si bien a la fecha existe un área de recursos humanos, no se conoce que tan bien se está gestionando a los trabajadores, debido a ello es de importancia el estudio de la gestión de recursos humanos, referente a todas las áreas de servicio del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, puesto que el recurso humano, es el recurso más importante que una institución sanitaria pueda tener, considerando que gracias a dicho recurso, la institución sanitaria proveerá servicios de atención de calidad a sus usuarios. Ante la falta de conocimiento sobre la gestión de recursos humanos, este estudio pretende solo evaluar la gestión de dicho recurso en el servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” y a su vez identificar una relación con el desempeño laboral.

Frente a lo manifestado en párrafos anteriores, se llevó a cabo la presente tesis mediante la formulación del siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” en el 2019?

Así mismo, esta investigación tiene como objetivo general:

Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” en el 2019.

Mientras que los objetivos específicos planteados fueron:

Identificar la relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Identificar la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Identificar la relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Identificar la relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Y adicionalmente se formula el siguiente supuesto de investigación:

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital PNP "Luis N. Sáenz" 2019.

Adicionalmente se busca reducir las condiciones de inequidad, desigualdad y exclusión de los servicios de salud a la población de una determinada región y/o comunidad, mejorar la salud colectiva mediante la aplicación de políticas y planes de desarrollo de los recursos humanos. A partir de este conocimiento se podrá

ampliar la comprensión del tema y adquirir elementos que nos permitan dirigir de mejor forma las intervenciones enfocadas al control o a la solución de los problemas. Estos problemas son muy comunes en nuestra región y es un desafío para los gestores de los establecimientos de salud que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores (administrativos y profesionales de salud) y como consecuencia mejorar la calidad de atención de los pacientes.

Luego de la revisión bibliográfica se encontraron autores que desarrollaron estudios relacionados a tema; Chávez L. <sup>(4)</sup> en el servicio de emergencia del Hospital Rebagliati, realizó un estudio que le permitió identificar una relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal; en este servicio se obtuvo un nivel medio con 51.8% y 57.3% respectivamente; Choquemamani E. <sup>(5)</sup> también obtuvo resultados significativos entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, aplicado en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unzué. Por otra parte Muñoz M. <sup>(6)</sup>, aplicó investigación observacional en la Oficina Nacional de Procesos Electorales; el 60% consideró un nivel alto sobre la gestión de recursos humanos al igual que el desempeño laboral 55% existiendo una relación significativa entre ambas variables.

Otro estudio, desarrollado en el Hospital de Chancay sobre la influencia del comportamiento humano en el desempeño laboral de los recursos humanos; tomó en cuenta el nivel de espíritu cooperativo, la responsabilidad y respeto durante el desempeño de funciones, motivación, comunicación con superiores, trabajo en equipo, puntualidad, organización del trabajo y trabajo en equipo, lo cuales conllevaron a una correlación significativa entre las variables estudiadas.

La gestión es el proceso que se encarga del desarrollo de todas las actividades productivas en una empresa, para generar rendimientos. <sup>(7)</sup> La gestión del recurso humano no maneja una definición ampliamente aceptada ni consenso sobre sus características; <sup>(8)</sup> Sin embargo, Graham & Bennett, mencionaron que el propósito de la gestión de recursos humanos es garantizar que los empleados de una organización se utilicen de tal manera que el empleador obtenga el mayor beneficio posible de sus capacidades y que los empleados obtengan recompensas tanto

materiales como psicológicas de su trabajo. <sup>(9)</sup> Busca lograr una ventaja competitiva a través del despliegue estratégico de una fuerza laboral altamente comprometida y preparada, utilizando una variedad de técnicas culturales, estructurales y de personal. <sup>(10)</sup> Es una perspectiva gerencial que argumenta la necesidad de establecer una serie integrada de políticas de personal para respaldar la estrategia de la organización. <sup>(11)</sup>

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), el 2015, manifestó que la gestión del recurso humano son aquellas acciones que, de forma organizada y sistemática, realiza una organización con la intención tener el personal necesario en el momento necesario, según las necesidades y aspiraciones de la organización para prever las necesidades de recursos humanos, así como contratar, motivar, desarrollar y conservar a los empleados, con la finalidad de que el sistema de salud alcance los objetivos establecidos a través del uso de sistemas, políticas y prácticas de salud. <sup>(12)</sup>

Las funciones de la gestión de recursos humanos de salud, según la Organización Mundial de la Salud (2009), se puede establecer según la necesidad de monitorear y evaluar cada etapa del ciclo de vida laboral: la etapa de entrada en la fuerza laboral, la etapa en la que forman parte de ellas y la etapa en que se retiran <sup>(13)</sup>.

La gestión de los recursos humanos debe analizarse desde un enfoque proactivo; las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben adelantar los inconvenientes que se pueden originar en el futuro y ser coherentes con las necesidades que se plantean en los planes estratégicos de la entidad. Los objetivos de los recursos humanos dependen de los objetivos de la entidad <sup>(14)</sup>. Se puede detallar cinco directrices en la gestión de Recursos Humanos <sup>(15)</sup>: *Employee experience*, analíticos aplicados a la gestión de los recursos humanos, integración de vida laboral y privada, recursos humanos y tecnología y gestionar los *freelancer*

El desempeño laboral a pesar de su gran relevancia, se ha dedicado relativamente poco esfuerzo a aclarar el concepto de desempeño laboral, Campbell, McHenry, & Wise, en una publicación de 1990, mencionan que el desempeño se refiere a lo que un individuo hace en la situación laboral que es relevante para los objetivos de la

organización <sup>(16)</sup>; “El desempeño laboral es lo que la organización contrata a uno para hacer, y hacerlo bien”. Por lo tanto, el desempeño puede definirse como el proceso de realizar una función, tarea o deber que demanda su cargo cumpliendo las expectativas (objetivos) de la organización. Es donde la persona expresa las competencias laborales alcanzadas. En ellas se integran conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, características personales y valores que ayudan a alcanzar los resultados esperados, en correspondencia con los requerimientos técnicos, productivos y de servicios de la empresa <sup>(17)</sup>.

Las evaluaciones del desempeño laboral son importantes en el hecho que brindan a los empleadores la oportunidad de evaluar las contribuciones de sus empleados a la organización. Si bien diversos autores han expresado su visión acerca de la evaluación de desempeño, aún no existe consenso acerca de la manera de llevar a cabo este tipo de evaluación. Aunque de cierta forma, entre los autores más contemporáneos predomina el uso del concepto técnico del desempeño, enfocándose por tanto en la manera de medir la contribución de cada empleado al logro de objetivos de la organización <sup>(18)</sup>. Harris, en 1986, citado por Sánchez J, Calderón V. manifestó que “(...) los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual” <sup>(18)</sup>. Uno de los principales propósitos de la evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar decisiones de asignación de recompensas”; Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado y una función esencial en toda organización moderna <sup>(18)</sup>.

Las dimensiones del desempeño laboral son: Planificación, como el proceso mediante el cual la persona establece el momento en el que se ejecutarán los planes para alcanzar los objetivos de la organización <sup>(18)</sup>; responsabilidad, que se asumen y se delegan en el mundo laboral, lo que hace progresar al empleado <sup>(19)</sup>; iniciativa, es la capacidad de transformar las ideas en acciones, proponerse objetivos, planificarlos y concretarlos; colaboración/oportunidad, es la acción de trabajar en asociación con otro personal, con varios, o un grupo con la finalidad de conseguir una tarea determinada y la oportunidad hace referencia a lo conveniente

para la empresa con la confluencia de un espacio y un tiempo apropiado para lograr un provecho o cumplir los objetivos <sup>(20)</sup>; calidad de trabajo, es una dimensión específica del desempeño que hace referencia a la capacidad de responder de manera rápida y directa a las tareas asignadas <sup>(21)</sup>; confiabilidad, es desempeñarse eficiente y eficazmente en todos los procesos, sin efectuar errores derivados del actuar y del conocimiento individual, durante las labores del trabajo, en un entorno organizacional específico <sup>(22)</sup>; relaciones interpersonales, constituyen un factor preponderante en la organización, que guardan relación con el proceso comunicacional que debe existir entre los trabajadores <sup>(23)</sup> y finalmente el cumplimiento de norma, vela por el acatamiento de las obligaciones que propias de la organización, esto incluye las normas de aplicación imperativa y también aquellas que se asumen voluntariamente (auto imposición) <sup>(24)</sup>.

## **II. METODOLOGÍA**

## **Tipo y diseño**

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo por la siguiente razón:

Parte de una idea, que luego deriva en objetivos y preguntas de investigación, se revisó literatura y se construyó un marco teórico. Luego se establecieron hipótesis y se determinaron variables. Las variables se midieron y analizaron utilizando métodos estadísticos y se extrajo conclusiones respecto a las hipótesis. <sup>(25)</sup>

En cuanto al aspecto cuantitativo la investigación fue no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo:

- Según la interveccion del investigador es no experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables; <sup>(25)</sup> es decir, ni la variable gestión del recurso humano ni la variable desempeño laboral fueron modificadas o manipuladas deliberadamente a efectos de la presente investigación.
- Según el número de mediciones de las variables de estudio es transversal o transeccional como lo denomina Hernández et al. <sup>(25)</sup>, porque la recopilación de los datos fue en un momento único.
- Según el alcance es correlacional, porque en este tipo de investigaciones se buscaron relaciones o asociaciones entre dos o más variables en una población determinada; <sup>(25)</sup> en este caso las variables a relacionar fueron la gestión del recurso humano y el desempeño laboral.
- Según el momento de la recolección de datos es prospectivo, ya que se recolectaron los datos durante la ejecución del estudio.

## **Diseño muestral**

**Poblacion universo:** trabajadores del servicio de urologia del Hospital Central Policia Nacional del Peru Luis Nicasio Sáenz

**Población de estudio:** Según datos del hospital, el total de trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz es de 50 personas al periodo actual de estudio.

Unidad de estudio: Trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz durante el año 2019.

**Tamaño de la muestra:** Dado que el tamaño de la población de trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz es pequeña (50) y de fácil acceso para la investigación se utilizó un muestreo censal; es decir, la muestra se conformó por todas las unidades de análisis.

Luego, la muestra de estudio o muestra censal estuvo conformada por 50 trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

### **Selección de la muestra**

No amerita ni tipo ni técnica de muestreo, ya que la muestra fue censal es decir estuvo conformada por todos los elementos de la población.

### **Criterios de selección**

Inclusión

Trabajadores

- profesional médico, no médico y administrativo,
- con contrato actual,
- sin licencia médica o vacaciones,
- de ambos sexos (varones y mujeres),

Exclusión

Trabajadores

- que no desean participar en el estudio,
- que no se encontraban en su puesto al momento de realizada la encuesta.

### **Técnicas y procedimientos de recolección de datos**

Procedimiento de recolección

Para realizar la recolección de los datos se procedieron con los siguientes pasos: Como primer paso, se solicitó la autorización y aprobación del proyecto a la Universidad de San Martín de Porres, asimismo para su ejecución se solicitaron los permisos correspondientes al Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Luego de la aprobación de la investigación se coordinó con la autoridad correspondiente del Hospital, la ejecución de la encuesta.

Llegado el día del levantamiento de la información, se procedió administrar las encuestas a los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. El tipo de la encuesta fue aproximadamente 10 minutos.

Finalmente, la información recolectada, fue organizada en una base de datos para su posterior análisis, lo cual permitió alcanzar los objetivos del estudio.

#### Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta; es decir, se recurrió a fuentes primarias, donde se encuestó directamente trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

#### Instrumento de recolección de datos:

Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: uno para valorar la gestión de los recursos humanos y otro para el desempeño laboral. Estos se caracterizaron por contar con una serie de proposiciones que fueron respondidas por los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. A continuación, se presenta el detalle cada cuestionario y en el Anexo se agregan los cuestionarios:

#### **a. Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos**

Antes de empezar con las preguntas propiamente del cuestionario se solicitó algunos datos generales del usuario interno como: edad, sexo, puesto laboral, tiempo laboral.

El cuestionario tomado del Valentín H. <sup>(21)</sup> Estuvo compuesto por un total de 12 ítems que conformaron 4 dimensiones: Incorporación (3 ítems), Capacitación y desarrollo (3 ítems), Evaluación del desempeño (3 ítems) e Incentivos (3 ítems). A cada ítem se le asignó un puntaje según la respuesta: 5 = "Totalmente de acuerdo", 4 = "De acuerdo", 3 = "Ni de acuerdo ni de desacuerdo", 2 = "En desacuerdo" y 1 = "Totalmente en desacuerdo". El rango de puntaje obtenido de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems del cuestionario se categorizará en 3 niveles considerando los percentiles:

Adecuada (mayor  $P_{75}$  o puntajes >48)

Regular ( $P_{50}$  a  $P_{75}$  o puntaje 36 a 48)

Inadecuada (menor  $P_{50}$  o puntaje <36)

**Tabla 1.** Categorización de la variable Gestión del Recurso Humano

Cuantitativo					
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Cualitativo
49-60	13-15	13-15	13-15	13-15	Adecuada
36-48	9-12	9-12	9-12	9-12	Regular
12-35	3-8	3-8	3-8	3-8	Inadecuada

### b. Cuestionario de Desempeño Laboral

El cuestionario de Desempeño Laboral, adaptado del Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral del MINSA <sup>(26)</sup> estuvo compuesto por un total de 10 preguntas, a cada pregunta se le asignó un puntaje según la respuesta: 5 = “Siempre”, 4 = “Casi siempre”, 3 = “A veces”, 2 = “Casi nunca” y 1 = “Nunca”. El rango de puntaje obtenido de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems del cuestionario se categorizará en 3 niveles considerando los percentiles:

Alto (mayor  $P_{75}$  o puntajes 41 a 50)

Medio ( $P_{50}$  a  $P_{75}$  o puntaje 30 a 40)

Bajo (menor  $P_{50}$  o puntaje 10 a 29)

**Tabla 2.** Categorización de la variable Desempeño Laboral

Cuantitativo	
	Cualitativo
41-50	Alto
30-40	Medio
10-29	Bajo

### Validez y confiabilidad de instrumentos

Los instrumentos fueron validados mediante la validez de contenido, para ello se sometió a juicio de expertos, es decir se evaluó la correspondencia entre las opiniones de los expertos respecto a los ítems formulados en cada cuestionario (Ver Anexo 2).

Los expertos que validaron dichos instrumentos fueron:

1) Dr. Ricardo Alberto Aliaga Gasterumendi

- Médico Responsable de Maestría y Doctorado de la facultad de Medicina Humana de la USMP
- Director Médico de Laboratorio PHARMARIS
- Profesor de Post Grado ESAN, Graduate School Business.

2) Dr. Paul Cuellar Villanueva

- Delegado Académico de la Maestría en Gerencia de Servicio de Salud
- Gestión Clínica Angloamericana
- Experto en gestión de servicios y gestión clínica

3) Ing. Luis Huamán Quintana

- Consultor estadístico

Además, para evaluar la confiabilidad de ambos cuestionarios, se realizó una prueba piloto de 20 trabajadores, y con las respuestas brindadas se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.96 para el instrumento que midió la gestión del recurso humano 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 (Ver Anexo 3).

## **Procesamiento y análisis de datos**

Después del recojo de los datos se procedió a su llenado en el programa estadístico SPSS v.25, luego se realizó el control de calidad en el procesamiento de datos y análisis estadístico.

Análisis descriptivo: El análisis univariado consistió en la presentación de tablas de frecuencias absolutas (n) y relativas (%). Para las variables cuantitativas se calcularon las medidas de tendencia central (Promedio) y de dispersión (Desviación estándar).

Análisis bivariado: Para determinar la relación entre la Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral se utilizó la prueba de Correlación de Spearman, ya que ambas variables son de naturaleza cualitativa ordinal con nivel de significancia del 5%. Donde un  $p < 0.05$  fue significativo.

La presentación de resultados fue mediante tablas de contingencia. Las tablas fueron acompañadas de gráficos que permitan apreciar mejor los resultados, estos fueron los diagramas de barras y circular, siempre teniendo en cuenta el tipo de variable y lo que se desee mostrar. Las tablas y gráficos fueron elaboradas en el programa Microsoft Excel 2013.

## **Aspectos éticos**

De acuerdo al diseño de la investigación se mantuvo la confidencialidad de la identificación de los participantes en el estudio, además se respetó el derecho a la autonomía respecto a la decisión de participar en la investigación sin ningún tipo de presión, también se le comunicó que incluso después de aceptar su participación podría retirarse del estudio en cualquier momento sin algún tipo de represalia. Tampoco amerita consentimiento informado.

### **III. RESULTADOS**

## Presentación de resultados

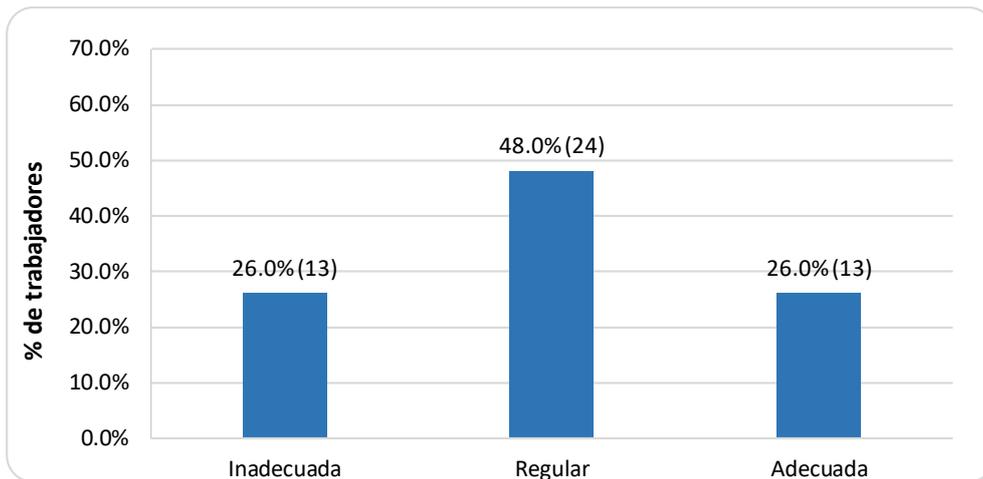
Se presentan los resultados para los 50 trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, el objetivo fue identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores, empleando la prueba de Correlación de Spearman, tal como se muestra en las siguientes tablas y figuras:

## Resultados descriptivos

**Tabla 3.** Características generales de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital PNP Luis N. Sáenz

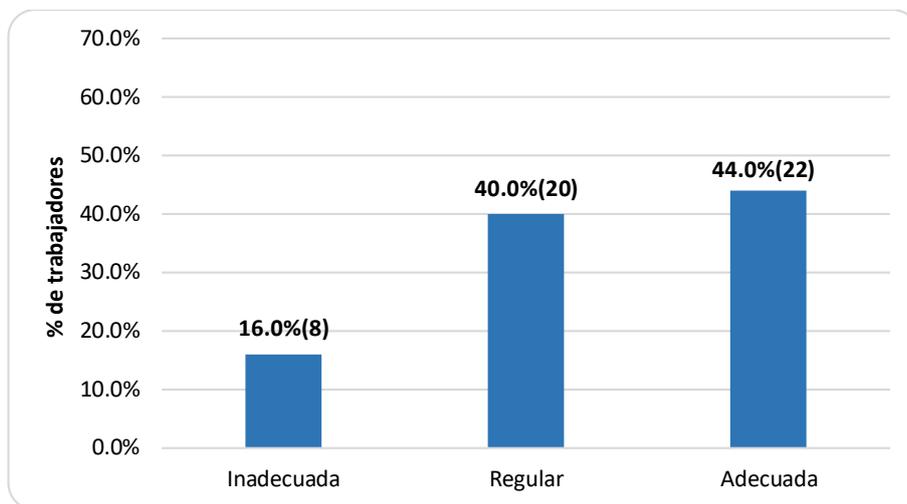
<b>Características Generales</b>		
	<b>X ± DS</b>	
<b>Edad</b>	40.28 ± 8.2	
	<b>N</b>	<b>%</b>
≤ 35 años	16	32%
36 - 46 años	24	48%
≥ 47 años	10	20%
<b>Sexo</b>		
Masculino	25	50%
Femenino	25	50%
<b>Condición laboral</b>		
Contratado	2	4%
Nombrado	48	96%
<b>Tiempo Laboral</b>		
≤ 10 años	18	36%
11-20 años	8	16%
≥ 21 años	16	32%
No respondieron	8	16%
<b>Total</b>	50	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.



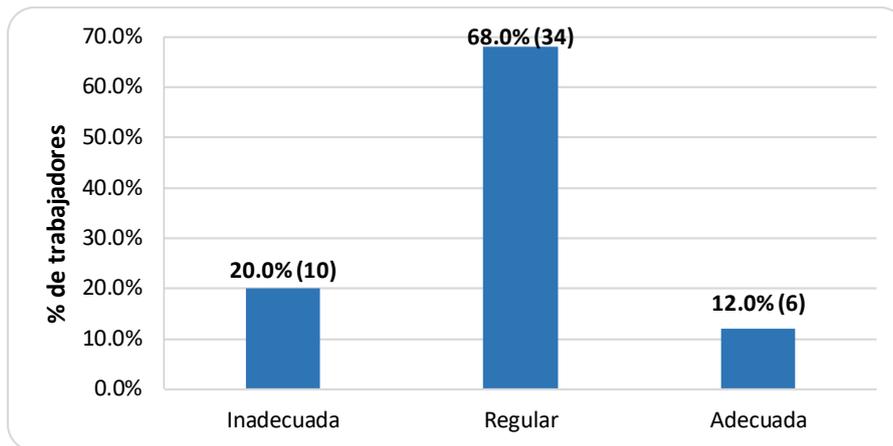
**Figura 1.** Gestión del recurso humano

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.



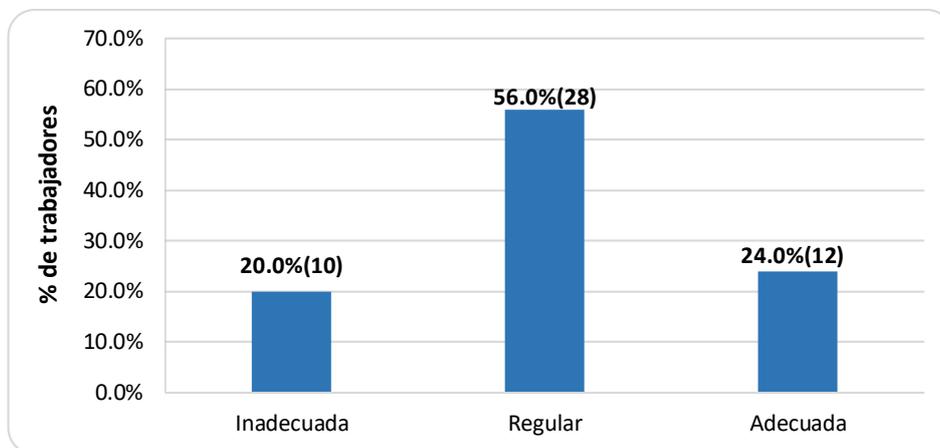
**Figura 2.** Dimensión incorporación

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

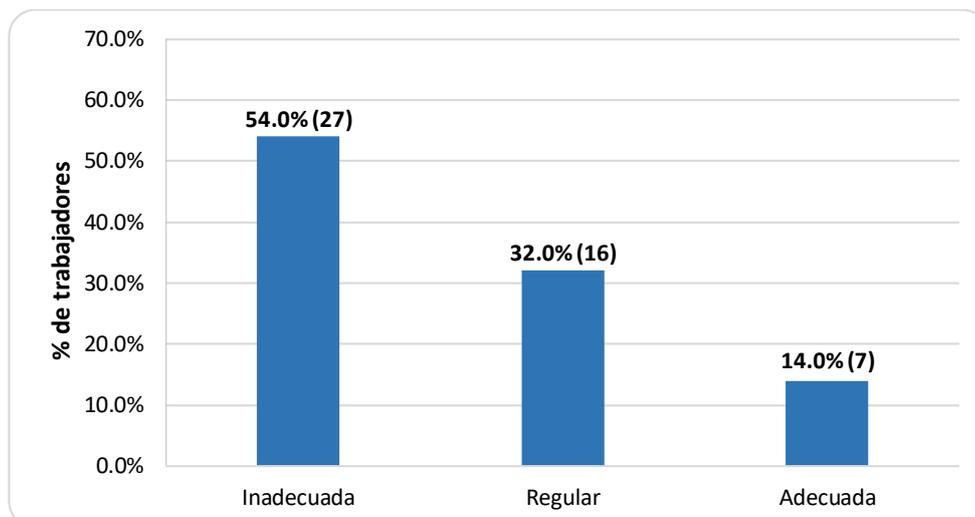


**Figura 3.** Dimensión capacitación y desarrollo

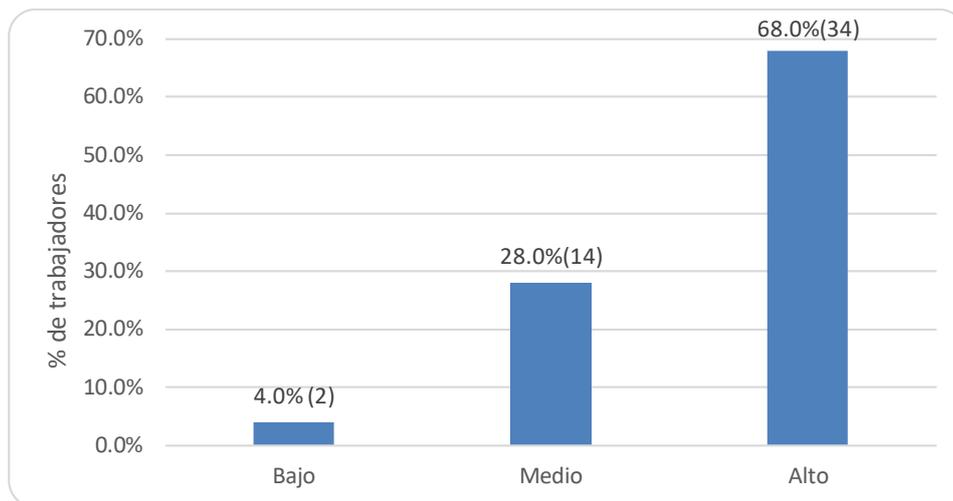
Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.



**Figura 4.** Dimensión evaluación del desempeño



**Figura 5.** Dimensión incentivos



**Figura 6.** Desempeño laboral

### Resultados bivariados

En este apartado se presenta los resultados en tablas de doble entrada (tablas de contingencia) de los objetivos planteados en la presente investigación. Adicional a ello, se utilizó la prueba de Correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5%, tal como se muestra a continuación.

**Tabla 4.** Relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral

Gestión del recurso humano	Desempeño laboral						p_valor	Rho*
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuada	2	100.0%	6	42.9%	5	14.7%	<b>&lt;0.001</b>	<b>0.491</b>
Regular	0	0.0%	8	57.1%	16	47.1%		
Adecuada	0	0.0%	0	0.0%	13	38.2%		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>		

(\*) Coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

**Tabla 5.** Relación entre la dimensión Incorporación y el Desempeño laboral

Incorporación	Desempeño laboral						p_valor	Rho*
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuada	0	0.0%	5	35.7%	3	8.8%		
Regular	2	<b>100.0%</b>	5	<b>35.7%</b>	13	38.2%	<b>0.026</b>	<b>0.316</b>
Adecuada	0	0.0%	4	28.6%	18	<b>52.9%</b>		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>		

(\*) Coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

**Tabla 6.** Relación entre la dimensión Capacitación y desarrollo y el Desempeño laboral

Capacitación y desarrollo	Desempeño laboral						p_valor	Rho*
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuada	2	<b>100.0%</b>	4	28.6%	4	11.8%		
Regular	0	0.0%	10	<b>71.4%</b>	24	<b>70.6%</b>	0.005	0.390
Adecuada	0	0.0%	0	0.0%	6	17.6%		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>		

(\*) Coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

**Tabla 7.** Relación entre la dimensión Evaluación de desempeño y el Desempeño laboral

Evaluación de desempeño	Desempeño laboral						p_valor	Rho*
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuada	1	50.0%	4	28.6%	5	14.7%	0.029	0.309
Regular	1	50.0%	9	64.3%	18	52.9%		
Adecuada	0	0.0%	1	7.1%	11	32.4%		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>		

(\*) Coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

**Tabla 8.** Relación entre la dimensión Incentivos y el Desempeño laboral

Incentivos	Desempeño laboral						p_valor	Rho*
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuada	2	100.0%	8	57.1%	17	50.0%	0.170	0.197
Regular	0	0.0%	6	42.9%	10	29.4%		
Adecuada	0	0.0%	0	0.0%	7	20.6%		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>		

(\*) Coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

## Contraste de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

#### 1. Planteamiento de hipótesis

##### Hipótesis nula

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

##### Hipótesis del investigador

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

#### 2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). La significancia será el valor convencional de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

#### 3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

#### 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 9.** Prueba de correlación de Spearman entre Gestión del Recurso Humano y desempeño Laboral

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
<b>Gestión del</b>	r de Spearman	0.491
<b>recurso</b>	p-valor	<b>&lt;0.001</b>
<b>humano</b>	N	50

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

## **5. Toma de decisión**

En la Tabla 8 se observa que el valor  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la del investigador ( $H_i$ ). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

#### **1. Planteamiento de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

$H_i$ : Existe relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

#### **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 de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

#### **3. Estadístico de prueba**

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

#### **4. Lectura del error**

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor  $p=0.026$  el cual es inferior a la significancia planteada.

**Tabla 10.** Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de incorporación y desempeño Laboral

Coeficiente de correlación		Desempeño laboral
<b>Gestión de incorporación</b>	r de Spearman	0.316
	p-valor	<b>0.026</b>
	N	50

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

## 5. Toma de decisión

En la Tabla 9 se observa que el valor  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la del investigador ( $H_i$ ). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019.

## Prueba de hipótesis específica 2

### 1. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

$H_i$ : existe relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

### 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 de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

### 3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

#### 4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor  $p=0.005$  el cual es inferior a la significancia planteada.

**Tabla 11.** Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño Laboral

Coeficiente de correlación		Desempeño laboral
<b>Gestión de capacitación y desarrollo</b>	r de Spearman	0.390
	p-valor	<b>0.005</b>
	N	50

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

#### 5. Toma de decisión

En la Tabla 10 se observa que el valor  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la del investigador ( $H_i$ ). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la dimensión gestión de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019.

#### Prueba de hipótesis específica 3

##### 1. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

$H_i$ : Existe relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

## 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 de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

## 3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

## 4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor  $p=0.029$  el cual es inferior a la significancia planteada.

**Tabla 12.** Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de evaluación desempeño y el desempeño Laboral

	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Gestión de evaluación</b>	r de Spearman	0.309
	p-valor	0.029
	N	50

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

## 5. Toma de decisión

En la Tabla 11 se observa que el valor  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la del investigador ( $H_1$ ). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que existe relación entre la dimensión gestión de evaluación de desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019.

## Prueba de hipótesis específica 4

### 1. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

H<sub>i</sub>: No existe relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

## 2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). La significancia será el valor convencional de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

## 3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

## 4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor  $p=0.170$  el cual es superior a la significancia planteada.

**Tabla 13.** Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Gestión de incentivos y el desempeño Laboral

	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Gestión de incentivos</b>	r de Spearman	0.197
	p-valor	0.170
	N	50

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores del Servicio de Urología, 2019.

## 5. Toma de decisión

En la Tabla 12 se observa que el valor  $p>0.05$ , entonces se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la del investigador (H<sub>i</sub>). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que no existe relación entre la dimensión gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la actualidad, la gestión de recursos humanos, tiene un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización. Lo que ha hecho que el empleador obtenga el mayor beneficio posible de sus capacidades y que los empleados obtengan recompensas tanto materiales como psicológicas de su trabajo. <sup>(9)</sup> Por lo que, se ha elaborado una revisión de las fuentes primarias, acerca de las variables en estudio que dieron como línea base y soporte para el estudio de campo y mediante ello, identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

En este sentido, el primer objetivo específico fue identificar la relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, observándose que existe una correlación positiva baja ( $r=0.315$ ,  $P<0.05$ ), lo que expresa que existe relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital del estudio. Resultado similar a la investigación por Valentín, H <sup>(21)</sup> en el año 2017 cuyo título de investigación fue “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas sur, 2016”, logrando encontrar que la gestión de incorporación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados refleja que la gestión de incorporación cumple con las características que demanda la organización. De la misma manera para Asencios C. <sup>(27)</sup>, quien realizó su estudio en Lima, encontrando que existen evidencias suficientes para afirmar que la admisión de personal tiene relación positiva moderada ( $Rho = 0.600$ ) y significativa con la variable de desempeño laboral.

Por su parte, Muñoz M. <sup>(6)</sup> en su trabajo de investigación titulado “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales” encontró que la administración se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

Por otro lado, con respecto al segundo objetivo específico de la presente tesis, en la cual se quiere identificar la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital

Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, encontrando que existe una correlación positiva baja ( $r=0.390$ ,  $P<0.05$ ), lo que expresa que existe relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital, resultado que es coherente a la investigación por Valentín, H <sup>(21)</sup> en el año 2017 realizó su estudio en la Red de Salud Huaylas Sur, quien estableció que existe relación entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores. Según los resultados vistos es importante resaltar porque es el núcleo de un esfuerzo continuo que se lleva a cabo para mejorar las competencias de las personas lo que implica un mejor desempeño de la organización. Asimismo fue para Chávez L. <sup>(4)</sup> quien desarrolló su trabajo de investigación en Lima, encontró que existe una relación significativamente positiva moderada entre el desarrollo de las personas y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. De la misma manera, Asencios C. <sup>(27)</sup> Afirmando que las capacidades tiene relación positiva moderada ( $Rho = 0.603$ ) y significativa con la variable de desempeño laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, el cual se desea identificar la relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, se encontró una correlación positiva baja ( $r=0.309$ ,  $P<0.05$ ), lo que expresa que existe relación entre la gestión de evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital del estudio; resultado similar a lo reportado por Valentín, H <sup>(21)</sup> donde se encontró que la gestión de evaluación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo para Chávez L. <sup>(4)</sup> quien desarrolló su trabajo de investigación en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, encontró que existe una relación significativamente positiva alta entre el control de las personas y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017. Observando los resultados, la gestión de evaluación es importante porque, se trata de una valoración sistemática de la actuación de cada persona en base a sus actividades, los objetivos y los resultados esperados, sus competencias y su potencial de desarrollo.

Acerca del cuarto objetivo específico se obtuvo una correlación positiva muy baja pero no significativamente ( $r=0.197$ ,  $P>0.05$ ), aceptando la hipótesis nula, lo que expresa que no existe relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología del Hospital; este resultado difiere con lo reportado por Valentín, H.<sup>(21)</sup> donde se observó que la gestión de incentivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo fue para Asencios C.<sup>(27)</sup> Quien manifiesta que existen evidencias suficientes para afirmar que la compensación de personal tiene relación positiva moderada ( $Rho = 0.591$ ) y significativa con la variable de desempeño laboral. Los resultados no se asemejan porque la gestión de incentivos del hospital no llega favorecer al desempeño de los trabajadores del hospital. No obstante la gestión de incentivos es importante porque se refiere a una gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas asumen su decisión de participar en la organización, una vez dentro, proporcionan su tiempo, esfuerzo y otras destrezas personales.

Finalmente en el objetivo general, el cual es identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz". Se encontró una correlación positiva y de magnitud moderada ( $r=0.491$ ;  $p=0.001$ ). Es decir, existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados obtenidos presentan relación, a los objetivos del estudio de la investigación, logrando generalizarse en el sector salud, sin embargo existen estudios escasos dedicados a la implementación de gestión de recursos humanos por lo que es importante que se ejecute las recomendaciones del Ministerio de Salud sobre su implementación. No obstante se puede implementar en otros sectores económicos. Según Bratton & Oro, citado por Senyucel Z.<sup>(11)</sup>, la gestión del recurso humano es un enfoque estratégico para gestionar las relaciones de empleo que enfatiza que el aprovechamiento de las capacidades de las personas es fundamental para lograr una ventaja competitiva, que se logra a través de un conjunto distintivo de políticas, programas y prácticas integradas de empleo.

Para ilustrar esto, para el sector público administrativo, la investigación de Muñoz, M (7) realizado en el año 2017, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, donde se observó que estas variables también son significativas ( $r=0.981$ ,  $P=0.000$ ), concluyendo que si existen relación entre ambas variables. Asimismo, para el sector financiero, la investigación de Chavarry (11) realizado en el año 2016, cuyo objetivo fue evaluar los recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral, se presentaron que estas variables tienen una correlación moderadamente alta y estadísticamente significativa ( $r=0.752$ ,  $P=0.000$ ). Concluyendo que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

La gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa.

La dimension del recurso humano "gestión de incorporación" y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa.

La dimension del recurso humano "gestión de capacitación" y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa.

La dimension del recurso humano "gestión de evaluación del desempeño" y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa.

La dimension del recurso humano "gestión de incentivos" y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” no se relacionan de manera significativa.

## RECOMENDACIONES

Según los resultados encontrados, se sugiere desarrollar programas destinados a la mejora de las competencias en la gestión de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”, dirigidos específicamente al personal directivo del área de recursos humanos, para mejorar la selección de dicho recurso en pro del mejoramiento de la institución y sus diferentes áreas médicas.

De manera específica en el Servicio de Urología de la institución sanitaria de estudio, se sugiere el planeamiento y desarrollo de capacitaciones dirigidos a los jefes de personal, en relación a la gestión de recurso humano, ello con el propósito de mejorar el manejo y la relación con los profesionales que laboran en dicho servicio, lo cual se podría ver reflejado en una mejor atención.

Así mismo, a los profesionales sanitarios que laboran en dicho servicio es necesario el planeamiento y ejecución de charlas y capacitaciones que sean continuas, para identificar las falencias y los motivos de estas en relación al desempeño laboral, para así desarrollar, plantear y proponer estrategias que mejoren la actividad laboral en el servicio de Urología y de ser posible en los demás servicios del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Con la finalidad de mejorar la gestión de la incorporación, se recomienda modificar la distribución del personal en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) del Servicio de Urología, de acuerdo a la demanda futura estimada.

Según los resultados observados relacionados con la gestión de capacitación, se recomienda realizar la planificación anual de las necesidades de capacitación e implementar un sistema de monitoreo a los trabajadores sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Según los resultados observados sobre la gestión de evaluación del desempeño, se recomienda que los resultados de la evaluación al personal sean analizada y compartida con los trabajadores de manera individual. De esta manera, como

refiere Blanes y Nossol (2011), citado por O'Connell <sup>(28)</sup>, al ser informados los trabajadores sobre los resultados de su desempeño con relación a sus compañeros, la productividad promedio de todos aumenta.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. García H, Díaz P, Ávila D, Cuzco M. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. An. Fac. med. 2015; 76(1): p. 7-26.
2. Presidencia de la Republica del Perú. Decreto supremo que declara en emergencia sanitaria la prestacion de servicios de salud en el Hospital Maria Auxiliadora, ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima. Decreto Supremo. Lima : Gobierno del Perú; 2015.
3. Moscoso B, Huamán L, Núñez M, Llamosas E, Perez W. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del PerúMoscoso. An. Fac. med. 2015 176; 1.
4. Chávez L. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017 (Tesis maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
5. Choquemamani E. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016 (Tesis maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
6. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016 (Tesis maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
7. Miralbell O, Arcarons R, Capella J, Gonzales F, Pallas J. Gestión pública del turismo. Primera ed. Barcelona : UOC; 2010.
8. Rivero A, Dabos E. Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. Estudios Gerenciales. 2017; 33(142): p. 01-28.
9. University of Cambridge International Examinations. Human Resource Planning Cambridge : Select Knowledge Limited; 2005.
10. Saha N, Gregar G. Human Resource Management: As a Source of Sustained Competitive Advantage of the Firms. IPEDR (International Proceedings of Economics Development and Research). 2012; 46(1): p. 1-5.

11. Senyucel Z. Managing the Human Resource in the 21st century: Bookboon; 2009.
12. Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud. Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos. Primera ed. Lima: MINSA; 2015.
13. Organización Mundial de la Salud. Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. Primera ed. Ginebra: OMS; 2009.
14. De la Cruz I. Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Primera ed. Madrid: Aula Mentor; 2014.
15. Redacción Gestio. Gestión. [Online].; 2018 [cited 2018 Setiembre 12. Available from: <https://bit.ly/2CZ2Oq6>.
16. Sonnentag S. Psychological Management of Individual Performance. Primera ed. Chichester: John Wiley & Sons; 2003.
17. EcuRed:Enciclopedia cubana. EcuRed. [Online].; 2018 [cited 2018 Septiembre 12. Available from: <https://bit.ly/2PrSBXQ>.
18. Sánchez J, Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria. Revista científica Pensamiento y Gestión. 2012; 1(32): p. 54-82.
19. Socialetic. SOCIALetic.com. [Online].; 2018 [cited 2018 Septiembre 12. Available from: <https://bit.ly/2DAWkqg>.
20. Gonzales S. ¿Cuál es el significado de la palabra oportunidad? La Republica. 2017 Marzo: p. 1.
21. Valentín H. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (Tesis de grado). Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017.
22. García O. Reportero Industrial. [Online].; 2014 [cited 2018 Septiembre 15. Available from: <https://bit.ly/2zQeGL3>.
23. Vásquez L. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015 (Tesis maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2015.

24. Casanovas A. El cumplimiento de las normas y su relación con la Gobernanza y la Gestión del Riesgo. Madrid: KPMG Abogados S.L., Sociedad Española de Responsabilidad Limitada; 2013.
25. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw Hill Education; 2014.
26. Gobierno del Perú. Resolución Ministerial N° 626 - 2008 / MINSA. Resolución Ministerial. Lima: Ministerio de Salud del Perú; 2008.
27. Asencios C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016 (Tesis maestría). Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
28. O'Connell A. Stats & curiosities from Harvard Business Review. Harvard Bussines School Publishing ed. Boston; 2013.

## ANEXOS

### 1. Instrumento de recolección

#### ENCUESTA SOBRE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE UROLOGIA DEL HOSPITAL CENTRAL POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ “LUIS NICASIO SÁENZ”

**N.º Orden:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

Buenos días/tardes, estamos realizando un estudio sobre “La gestión del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019”. El objetivo de esta encuesta es determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019. Los datos brindados serán para fines académicos y se mantendrán de forma anónima. Agradecemos su confianza y participación.

#### I. Datos generales

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino (  )      Femenino (  )

Puesto laboral: \_\_\_\_\_ Tiempo laboral: \_\_\_\_\_

Condición laboral: Contratado (  )      Nombrado (  )

## II. Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

Marca con una "X" la respuesta que considera correcta

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	1	2	3	4	5
2. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	1	2	3	4	5
3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	1	2	3	4	5
4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	1	2	3	4	5
5. 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).	1	2	3	4	5
6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	1	2	3	4	5
7. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador	1	2	3	4	5
8. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	1	2	3	4	5
9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
10. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	1	2	3	4	5
11. Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.	1	2	3	4	5
12. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1	2	3	4	5

## III. Cuestionario de Desempeño Laboral

Marca con una "X" la respuesta que consideras correcta

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Excelente grado de planificación de sus actividades (Máximo provecho de los recursos).	1	2	3	4	5
2. Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	1	2	3	4	5
3. Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	1	2	3	4	5
4. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, haciendo sugerencias.	1	2	3	4	5
5. Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	1	2	3	4	5
6. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	1	2	3	4	5
7. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error o excepcionalmente comete errores.	1	2	3	4	5
8. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	1	2	3	4	5
9. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	1	2	3	4	5
10. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	1	2	3	4	5

**Muchas Gracias por participar...!!!**

## 2. Formato de validación de instrumento

N.º.....

Fecha:...../...../.....

Estimado Juez experto Dr./Mg./Lic....., tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y a la vez solicitarle en su calidad de experto (a) el asesoramiento y valoración del instrumento de medición que se empleará en el presente trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA DEL HOSPITAL CENTRAL POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ LUIS NICASIO SÁENZ 2019".

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta le solicitamos su opinión sobre la ficha de recolección que se adjunta. Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión. Marque SI, cuando el Ítem cumpla con el criterio señalado o NO cuando no cumpla con el criterio.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2. El instrumento responde a los objetivos de la investigación.			
3. El instrumento responde a la operacionalización de las variables.			
5. La estructura del instrumento es adecuada.			
4. La secuencia presentada facilita el llenado del instrumento			
6. Los ítems son claros y comprensibles para la recolección.			
7. El número de ítems es adecuado para la recopilación.			
8. Los ítems incluidos en el instrumento son pertinentes.			
9. Se debería de incrementar el número de ítems en el instrumento.			
10. Se debe eliminar algunos ítems en el instrumento de recolección.			

SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

---

Firma/Sello del Juez Experto

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº.....

Fecha: 29 / 04 / 2019

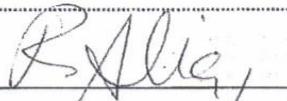
Estimado Juez experto Mg. Ricardo Alberto Aliaga Gastelumendi, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y a la vez solicitarle en su calidad de experto el asesoramiento y valoración del instrumento de medición que se empleará en el presente trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA DEL HOSPITAL PNP "LUIS N. SÁENZ" 2019".

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta le solicitamos su opinión sobre la ficha de recolección que se adjunta. Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión. Marque SI, cuando el ítem cumpla con el criterio señalado o NO cuando no cumpla con el criterio.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X		
3. El instrumento responde a la operacionalización de las variables.	X		
5. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. La secuencia presentada facilita el llenado del instrumento	X		
6. Los ítems son claros y comprensibles para la recolección.	X		
7. El número de ítems es adecuado para la recopilación.	X		
8. Los ítems incluidos en el instrumento son pertinentes.	X		
9. Se debería de incrementar el número de ítems en el instrumento.		X	
10. Se debe eliminar algunos ítems en el instrumento de recolección.		X	

SUGERENCIAS:

.....  
 .....  
 .....

  
 Firma/Sello del Juez Experto  
**RICARDO ALIAGA GASTELUMENDI**  
 Director Médico  
 C. M. P. 78478

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº.....

Fecha: 14.05.19

Estimado Juez experto Dr./Mg./Lic. LUIS HUDMAN QUINTANA, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y a la vez solicitarle en su calidad de experto (a) el asesoramiento y valoración del instrumento de medición que se empleará en el presente trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGÍA DEL HOSPITAL PNP "LUIS N. SÁENZ" 2019".

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta le solicitamos su opinión sobre la ficha de recolección que se adjunta. Marque con una X (aspa) en SI o NO en cada criterio según su opinión. Marque SI, cuando el ítem cumpla con el criterio señalado o NO cuando no cumpla con el criterio.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X		
3. El instrumento responde a la operacionalización de las variables.	X		
5. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. La secuencia presentada facilita el llenado del instrumento	X		
6. Los ítems son claros y comprensibles para la recolección.	X		
7. El número de ítems es adecuado para la recopilación.	X		
8. Los ítems incluidos en el instrumento son pertinentes.	X		
9. Se debería de incrementar el número de ítems en el instrumento.	X		
10. Se debe eliminar algunos ítems en el instrumento de recolección.		X	

SUGERENCIAS:

.....

.....

  
**Ing. LUIS HUMAN QUINTANA**  
 Consultor estadístico

## Validez del instrumento

Luego de solicitar la evaluación mediante la ficha de expertos a 3 *especialistas*, se calculó su grado de concordancia. Para evaluar la concordancia entre las respuestas de los expertos de cada ítem, se establecen las siguientes hipótesis:

**Ho: La proporción de los jueces que dicen “Si” (están de acuerdo) es igual a la de los jueces que dicen “No” (están en desacuerdo).**

Es decir que entre los jueces no hay concordancia, pues la proporción es de 50% para “Si” y 50% para “No”.

**Hi: La proporción de los jueces que dicen “Si” (están de acuerdo) es diferente del 50%.**

Es decir que si hay concordancia entre los jueces, porque la mayoría está de acuerdo o en desacuerdo respecto a un ítems.

Luego de establecer las hipótesis, donde: “1” es SI o significa de acuerdo (éxito), mientras que “0” es NO o significa en desacuerdo, se procede al cálculo, tal como se muestra a continuación

ID	JUECES			Éxitos
	1	2	3	
1	1	1	1	3
2	1	1	1	3
3	1	1	1	3
4	1	1	1	3
5	1	1	1	3
6	1	1	1	3
7	1	1	1	3
8	1	1	1	3
9	1	0	1	2
10	0	0	0	0

Total de acuerdos	26
Total en desacuerdos	4
Total de respuestas	30
Grado de concordancia	86.7%

Se observa una concordancia por los 3 especialistas en la mayoría de los ítems mostrados, además se observa un grado de concordancia en general del 86.7% (26/30) y se considera pertinentes los ítems actuales, el instrumento tiene validez de contenido y quedará como tal para su aplicación.

### 3. Confiabilidad de instrumento

#### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS UTILIZANDO EL COEFICIENTE ALFA-CRONBACH

Para evaluar la confiabilidad se calculará el Coeficiente Alfa-Cronbach, para ello se utilizará el siguiente procedimiento:

$$\alpha'_{Cronbach} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n s_j^2}{S_T^2}\right)$$

Donde:

n = El número de ítem del instrumento.

$$s_j^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2$$

$S_T$  es la Varianza del total de puntaje (la misma fórmula, pero para el total de puntaje de cada individuo)

El procedimiento consiste en calcular las varianzas por cada columna, es decir para la j preguntas y para el total de puntajes. Se suman la j varianzas de todas las preguntas (en el cuadro esta como Sum\_var), este valor se reemplaza en la formula, así:

$$\alpha'_{Cronbach} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^{10} s_j^2}{S_T^2}\right)$$

Regla de decisión: Cuando el valor de  $\alpha$ -Cronbach  $> 0.7$  se considera que el instrumento es confiable.

## Prueba Coeficiente de Alpha de Cronbach

### A. Gestión del recurso humano

Ítems	Cuestionario: Gestión del recurso humano												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	42
3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	27
4	3	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	23
5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	49
6	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	39
8	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	49
9	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	50
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	33
11	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	31
12	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
13	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	39
14	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
15	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	42
16	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	23
17	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	47
18	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	49
19	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	22
20	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
Varianza	0.93	0.96	0.8	0.91	1.21	0.96	1.08	1.78	0.89	1.08	1.7	1.46	110.62
$\Sigma$ varianza	13.72												

Items 12

Unidades 20

r-Alpha de Cronbach **0.96**

Debido a que el coeficiente r-Alpha de Cronbach (0.96) es mayor que 0.7 se puede considerar la confiabilidad del instrumento.

## B. Desempeño laboral

Ítems	Cuestionario: Desempeño laboral										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
2	4	4	3	5	4	2	2	2	2	2	30
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
7	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	43
8	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	45
9	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	42
10	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	39
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
15	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	46
16	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	46
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
18	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
19	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
20	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
Varianza	0.79	0.62	0.832	0.905	0.408	0.75	0.58	0.79	0.68	0.77	41.8
$\Sigma$ varianza	7.11										

Items 10

Unidades 20

r-Alpha de Cronbach **0.922**

Debido a que el r-Alpha de Cronbach (0.922) es mayor que 0.7 podemos considerar la confiabilidad del instrumento

#### 4. Matriz de consistencia

Titulo	Pregunta de investigacion	Objetivos	Hipotesis	Tipo y diseño de estudio	Poblacion de estudio y procesamiento de datos	Instrumento de recoleccion
<p>Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019</p>	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> Existe relación entre la gestión de incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión de capacitación y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión de evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019.</p>	<p>Enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo.</p>	<p><b>Población:</b> Según datos del hospital el total de trabajadores en el Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" es de 50 personas al periodo actual del estudio</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra de estudio o muestra censal estuvo conformado por 50 trabajadores del servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"</p> <p><b>Procesamiento de datos</b></p> <p>Para determinar la relación entre la Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral se utilizó la prueba de Correlación de Spearman, ya que ambas variables son de naturaleza cualitativa ordinal con nivel de significancia del 5%. Donde un <math>p &lt; 0.05</math> fue significativo.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario de Gestión del Recurso Humano y Cuestionario de Desempeño laboral <b>Variables</b></p>

## 5. Descripción de los resultados por preguntas

Gestión del Recurso Humano	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Parcialmente de acuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
El personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	2	4.0%	2	4.0%	9	18.0%	17	34.0%	20	40.0%
El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para función que desempeña	1	2.0%	3	6.0%	15	30.0%	10	20.0%	21	42.0%
La distribución del personal se realiza según el cuadro de asignación de personal(CAP)	2	4.0%	6	12.0%	13	26.0%	11	22.0%	18	36.0%
La capacitación de personal se realiza según las necesidades del trabajador	1	2.0%	9	18.0%	10	20.0%	12	24.0%	18	36.0%
En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios	3	6.0%	5	10.0%	8	16.0%	26	52.0%	8	16.0%
Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de los conocimientos recibidos en las capacitaciones	1	2.0%	22	44.0%	6	12.0%	16	32.0%	5	10.0%
La evaluación se realiza por personal calificado con un criterio motivador para el trabajador	1	2.0%	7	14.0%	8	16.0%	17	34.0%	17	34.0%
La evaluación de desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	2	4.0%	6	12.0%	8	16.0%	8	16.0%	26	52.0%
Los resultados de la evaluación personal son analizados en equipo / socializados para la toma de decisiones	0	0.0%	20	40.0%	11	22.0%	13	26.0%	6	12.0%
Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad	2	4.0%	19	38.0%	9	18.0%	17	34.0%	3	6.0%
Por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetario o no monetario) para el trabajador	6	12.0%	21	42.0%	6	12.0%	11	22.0%	6	12.0%
Por el buen desempeño del persona, es promovido a algún cargo jerárquico	4	8.0%	22	44.0%	8	16.0%	11	22.0%	5	10.0%

9	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excelente grado de planificación de sus actividades (Máximo provecho de los recursos)	0	0.0%	2	4.0%	18	36.0%	15	30.0%	15	30.0%
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza .Facilidad para asumir funciones	0	0.0%	2	4.0%	10	20.0%	18	36.0%	20	40.0%
Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña	0	0.0%	1	2.0%	18	36.0%	14	28.0%	17	34.0%
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo haciendo sugerencias	0	0.0%	2	4.0%	12	24.0%	17	34.0%	19	38.0%
Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%	32	64.0%	15	30.0%
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	0	0.0%	1	2.0%	3	6.0%	20	40.0%	26	52.0%
Generalmente realiza buenos trabajos en un mínimo de error o excepcionalmente comete errores	0	0.0%	1	2.0%	7	14.0%	27	54.0%	15	30.0%
Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros	0	0.0%	1	2.0%	5	10.0%	21	42.0%	23	46.0%
Muestra amabilidad con todos facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%	19	38.0%	29	58.0%
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución	0	0.0%	1	2.0%	3	6.0%	23	46.0%	23	46.0%

## 6. Carta de revisión



La Molina, 12 Abril 2019

### CARTA DE REVISIÓN – COMITÉ DE TESIS Y PUBLICACIONES

Alumno:

TORRES PARIONA CARLOS ALBERTO

Presente

De nuestra mayor consideración:

Nos dirigimos a Usted, para saludarlo muy cordialmente y remitirle el documento de Plan de Tesis titulado:

**GESTION DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGIA DEL HOSPITAL PNP LUIS NICASIO SÁENZ 2019**

Que ha sido presentado para optar por el grado académico de: **MAESTRO**

El presente documento ha sido revisado, y se encuentra **ABROBADO** por el comité

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración:

Atentamente,



Dr. Carlos Bada Mancilla  
Presidente del comité de Tesis y Publicaciones

- Ref.: a. HT SIGE MIN N°20190334409 del  
26ABR2019.  
b. Solicitud del MAY SPNP TORRES  
PARIONA Carlos Alberto.  
c. Oficio N° 3948-2019-DIRSAPOL  
CHPNPLNS.UNITRDOC del 28ABR19

**DECRETO N° 028 - 2019-DIRSAPOL/OFAD-AREGESP-SEC.INV.**

Visto los documentos de la referencia, pase al Señor General S.PNP Director del Complejo Hospitalario PNP "LNS", con la finalidad de comunicarle que ésta Dirección **AUTORIZA** al **MAY.SPNP Carlos Alberto TORRES PARIONA**, a realizar sin costo para el Estado, el Proyecto de Investigación titulado "**GESTION DE RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE UROLOGIA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP LNS**", requisito para optar el grado de Magister en Gerencia de Servicios de Salud a través de la Universidad San Martín de Porres, con la finalidad de que le brinden las facilidades necesarias para realizar recolección de información en el Servicio de Urología del Complejo Hospitalario PNP "LNS"; debiendo disponer por quien corresponda que a través de la Unidad de Docencia y Capacitación del CH.PNP "LNS", se comunique al referido titular en mención, que debe de presentar a la DIRSAPOL una copia del estudio realizado al término de su investigación; disponiendo la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado.

Miraflores,

MEHP/RGC  
MHL/jsv.  
HT.N°20190334409.



  
OS - 292372  
María Elizabeth HINOSTROZA PEREYRA  
GENERAL S PNP  
DIRECTORA DE SANIDAD POLICIAL