



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos
Humanos y productividad del personal farmacéutico en el
Hospital Mongrut, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gavino Bartra, Rocio Mildred (orcid. org/0000-0002-6512-7438)

ASESOR:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/ 0000-0001-5033-9086)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

CALLAO — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis dedico con todo mi corazón a mi familia, porque me apoya en las decisiones que tomo, son mi soporte para terminar mi tesis en Gestión Pública

Agradecimiento

Mi agradecimiento es a Dios, por guiarme por el buen camino, por su protección y por mantenerme con salud.

A mi hijo Ignacio por entender mi sacrificio, para poder concluir con la tesis.

A mi padre por el apoyo incondicional, y permitir desarrollarme profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tabla	5
Índice de gráficos	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	28
3.2. Variables y Operacionalización	29
3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis	33
3.4. Técnicas de Instrumentos de Recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de Análisis de Datos	34
3.7. Aspectos Éticos	34
IV RESULTADO	35
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	61
VII RECOMEDACIONES	62
Referencias	63
ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1	35
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	38
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	40
Tabla 7	41
Tabla 8.....	42
Tabla 9.....	43
Tabla 10.....	44
Tabla 11	45
Tabla 12.....	46
Tabla 13.....	47
Tabla 14.....	48
Tabla 15.....	49
Tabla 16.....	50
Tabla 17	51
Tabla 18.....	52
Tabla 19.....	53
Tabla 20.....	54
Tabla 21	55
Tabla 22.....	56

Índice de gráficos

Gráfico 1.....	35
Gráfico 2.....	36
Gráfico 3.....	37
Gráfico 4.....	38
Gráfico 5.....	39
Gráfico 6.....	40
Gráfico 7.....	41
Gráfico 8.....	42
Gráfico 9.....	43
Gráfico 10.....	44
Gráfico 11.....	45
Gráfico 12.....	46
Gráfico 13.....	47
Gráfico 14.....	48
Gráfico 15.....	49
Gráfico 16.....	50
Gráfico 17.....	51
Gráfico 18.....	52
Gráfico 19.....	53
Gráfico 20.....	54
Gráfico 21.....	55
Gráfico 22.....	56

Resumen

Esta tesis tiene como objetivo, determinar de qué manera afectó la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020, el estudio que presento es de perspectiva cuantitativo, de efecto descriptivo diseño no experimental, en la encuesta, se utilizó como muestra el total de trabajadores del área farmacéutica de dicha institución, para recopilar datos, se utilizó la una encuesta por cada variable en la escala de Likert, que consta un total de 22 preguntas, los instrumentos para ser aplicados, han sido sometidos a evaluación por expertos, profesionales.

Para recopilar información y opiniones de los empleados sobre esta tesis se encuestó a 20 profesionales del área farmacéutica del hospital Mongrut quienes respondieron con total sinceridad.

Palabras clave: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos, productividad

Abstract

The objective of this thesis is to determine how the pandemic affected the work performance of the Pharmacy Professionals of the Mongrut Hospital, 2020, the study that I present is from a quantitative perspective, with a descriptive effect, non-experimental design, in the survey, it was used as shows the total number of workers in the pharmaceutical area of said institution, to collect data, a survey was used for each variable on the Likert scale, which consists of a total of 22 questions, the instruments to be applied, have been subjected to evaluation by experts, professionals.

To collect information and opinions of the employees about this thesis, 20 professionals from the pharmaceutical area of the Mongrut hospital were surveyed, who answered with total sincerity.

Keywords: Management of the State Administrative System of Human Resources, productivity

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día esta pandemia ha afectado a muchas personas y aún sigue afectando principalmente a las personas que trabajan en sector salud por eso el actual proyecto de investigación tiene como fin examinar la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del personal farmacéutico en el hospital Mongrut 2020. La carencia de trabajadores de salud puede originar que los procedimientos de salud se transfiguren en ineficaz, de bajo profesionalismo, originando desconfianza y una percepción desfavorable a los pacientes que se atienden en dicha institución.

En el tema de actualización de conocimientos, Essalud no brinda un programa de actualización dirigido al profesional de farmacia, solo programa para capacitar, a médicos con especialidad.

El presente trabajo quiere establecer en el caso del manejo de recursos humanos. repercuta a favor del nivel del rendimiento de trabajo de dichos colaboradores de farmacia, así como también crear un plan para elevar el nivel de rendimiento de trabajo de los profesionales de esta Institución. En otro orden de ideas, los profesionales que desempeñen en el cargo de los recursos humanos, no caben duda que el presente trabajo de investigación les va a ser de gran valor ya que indudablemente las causas que recaen sobre el rendimiento laboral de los colaboradores lo cual serviría para resolver inconvenientes dentro de su área de labor y encontrar solución a las dificultades. Este proyecto analiza la gestión de personal I presente trabajo, se analizará la administración de recursos humanos desde distintos entornos, y cómo afecta también en el área psicológica y normativa de los colaboradores, lo que cambia su desempeño laboral, y, por tanto, su satisfacción. Con esto se pretende demostrar que la institución lleve a cabo una buena gestión de recursos humanos basada en sistemas de métodos orientadas al pacto obtienen un mejor rendimiento de sus colaboradores.

Se detecto como problema general ¿De qué manera afectó la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020? Se detectó como problema específico:

¿Cuál fue el estado laboral de Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020?

¿Cuáles fueron los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia del hospital Mongrut, 2020?

¿Qué propuestas de solución se plantearon para la mejora del desempeño laboral para los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020?

El Objetivo general es, determinar de qué manera afectó la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020

De esta manera los objetivos específicos son:

establecer las características del estado laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

Identificar los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

Implementar un proyecto de habilidades blandas para los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020

En el contenido de esta tesis, se pudo comprobar que no todos los empleados están motivados, ni satisfecho con el trabajo, un problema potencial porque no hay una buena relación entre los trabajadores del área de farmacia y el área de recursos humanos. Además de muchas dificultades, los directores o gerentes y trabajadores de cada campo. Y no solo eso, no están capacitados y no ayudan a desarrollar habilidades para el manejo adecuado y potencial de cada empleado. Esto tiene un grave impacto en la productividad y la eficacia.

Esta tesis, posee el fin de observar la conexión de la gestión de los recursos humanos y el rendimiento de trabajo de os profesionales que laboran en

farmacia del hospital Mongrut en el año 2020 se requiere que los trabajadores mejoren su desempeño.

La proyección de los recursos humanos es importante por las razones siguientes: Aumentar el nivel de manejo de los recursos humanos. Accede a la coincidencia de dificultades del departamento de personal con los grandes objetivos de la empresa.

La hipótesis general es la pandemia afectó de manera, significativa el desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

De tal modo las hipótesis específicas son:

Las características del estado laboral son deficientes en los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

Los principales problemas laborales son de ámbito personal y grupal en los profesionales de farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

La mejora del desempeño laboral se realiza a través de un plan de habilidades blandas Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Esta sección presenta los principales informes, estudios empíricos nacionales e internacionales para ayudarnos a interpretar, Comprender, sopesar y analizar los resultados. Amplia presentación del estado de la técnica para el manejo de variables Con la calidad de atención sobre la dispensación de medicamentos y productos Satisfacción de farmacéuticos y usuarios con este servicio y culminar en una actitud exploratoria hacia la relación entre usted

(Markaki, 2021). La demanda mundial de una evaluación estandarizada de las necesidades de formación y la valoración de los programas de educación continua profesional en el personal sanitario ha dado lugar a varios esfuerzos de instrumentación. El cuestionario Hennessy-Hicks Training Needs Análisis (TNA) es unan de las herramientas validadas más utilizadas. Acreditada por la Organización Mundial de la Salud, la herramienta informa la creación de formación personalizada y adaptarse a las necesidades de desarrollo profesional. El propósito de este trabajo es describir la utilización de la herramienta TNA en todo el mundo y evaluar críticamente la evidencia de su impacto en el desarrollo profesional continuo en todas las disciplina y entornos.

La Influencia de la Agrupación en Clústeres en las Practicas de RR.HH. y el Comportamiento Intraemprendedor (Canet-Giner, 2020). Esta preparación tiene como objetivo explorar como el hecho de pertenecer a conglomerados de forma o características disimiles modifica la administración del recurso humano, así como también aquellos procesos de intercambio de conocimientos que orientan a fomentar el comportamiento intraemprendedor de los empleados en las empresas pertenecientes al cluster. La principal tesis es la práctica de dirección de recursos humanos y aplicación de ciertos conocimientos administrativos. Los procesos estan fuertemente condicionados por la forma o

características del clúster, todo esto en un contexto intensivo en conocimientos que requiere una aplicación contingente de tales prácticas.

Enfoque, de Proceso en la Gestión de Recursos Humanos; Ingeniería Industrial Instituto Superior Politécnico La Habana Cuba (Echevarria, 2018) En la recopilación ejecutiva describe la administración de recursos humanos, espera se centre en los procesos clave muestra cómo identificar, mostrar y medir estos pasos. En conclusión, enfatiza la importancia del enfoque para la administración de recursos humanos, mostrando y midiendo a la gerencia cuánto o cuánto ha contribuido su gestión de recursos humanos al resultado de la organización y brindar la oportunidad de tomar una decisión clara.

En el desarrollo de la investigación de (Lemache, 2016) “La gestión administrativa, y su incidencia en el desarrollo del talento humano en Ecuador” el propósito era comprobar la frecuencia de una variable con otra. Se aplicó una metodología descriptiva y documental. La demografía y muestra estuvo conformada por 17 personas, divididas en personal operativo y administrativo. Como resultado, el 70% de los encuestados estuvo de acuerdo en que la dirección de la cooperativa podría crecer profesionalmente, promover el desarrollo financiero de la empresa y fortalecer sus conocimientos, lo que incidió positivamente en la supervisión de los distritos administrativos en la misión de derechos humanos. recursos. Instituciones con otras tareas como reconocer que se quedan atrás de las necesidades de otros.

(Salvador Benavente, 2021), El propósito fue establecer una conexión con la administración del recurso humano y el desempeño, del trabajo en el servicio de nutrición del Hospital San José de Chíncha en el año 2021. Este estudio tiene un diseño básico, no experimental, descriptivo correlacionado. La muestra está compuesta por 21 empleados del departamento de nutrición. La encuesta fue el método y se desarrollaron dos cuestionarios como medio. Como resultado de la encuesta, la conexión con la administración, de recursos humanos y la eficacia laboral es positiva, El lugar de trabajo fue positivo. El estudio termina que existió una correlación positiva y significativa entre la gestión del talento y el desempeño, laboral

en el rubro de nutrición Chincha en el 2021. Este estudio fue de diseño básico, no experimental, correlacional, descriptivo. La muestra estuvo conformada por 21 empleados del departamento de nutrición. La encuesta fue el método y se desarrollaron dos cuestionarios como medio. Como resultado de la encuesta, la relación entre la gestión de recursos, humanos y el trabajo en equipo es positiva y la gestión de recursos humanos. El lugar de trabajo fue positivo. El estudio concluye en 2021 que hubo un vínculo positivo y significativo entre la gestión del talento y el desempeño laboral nutricional. en el Hospital San José de Chincha Alta.

(Velasquez, 2017), El diplomado tuvo como objetivo poner en práctica un programa de gestión de recursos humanos, para mejorar el rendimiento de trabajo. La metodología utilizada fue un caso experimental, y la muestra estuvo conformada por 29 trabajadores de la Cooperativa San Pío X Ltda. Los efectos explican esta implementación que apareció en promedio los indicadores de desempeño laboral aumentan.

(Fasabi, 2018) El propósito fue establecer una relación entre la administración de RRHH y el desempeño. El método utilizado fue cuantitativo y la población del estudio fue de 45 funcionarios. Los resultados de la organización Tobiano E.I.R.L. explican que el coeficiente de correlación de personas es de 69 existe una relación entre las variables que menciona.

Aspectos Teóricos

En su artículo (Benavides, 2020), declaran que las funciones que ejecutan los trabajadores deben fundamentarse en la igualdad, donde existe una motivación al personal en su desenvolvimiento laboral; dónde el trabajo es recompensado por la contribución de trabajo que realizan en la institución. El rendimiento del trabajador es el punto clave para determinar el desempeño, así mismo para no desatender el servicio prestado por el trabajador al usuario que necesita del servicio. De este modo, identificar las áreas deficientes en el centro de labor, con el fin de alcanzar los objetivos de las instituciones. Así que fue necesario que las empresas brinden

capacitaciones a su personal para así poder otorgar un servicio de calidad a los usuarios.

Según (Acharya, 2020) indica, que la administración de recursos humanos durante la pandemia obligó lentamente a la entidad a realizar modificaciones en las estrategias de recursos humanos, el trabajo remoto las nuevas dimensiones que se desarrolló con el brote COVID-19 y que debíamos aprender a comunicarnos dentro del margen de distanciamiento.

Gestión de Recursos Humanos en Salud (Mamani Marca, 2020). El artículo revisa la literatura sobre gestión de recursos humanos en el cuidado de la salud. Conceptos, tendencias clave, investigación y análisis de investigadores líderes en las últimas décadas para analizar la gestión de recursos humanos en el cuidado de la salud y obtener una visión general de los temas y la metodología científica.

El efecto de los servicios de no dispensación proporcionados por personal farmacéutico en los efectos de los pacientes, la utilización de los servicios de salud y los costos en países de bajos y medianos ingresos (Pande S., 2016) El papel del personal farmacéuticos se ha ampliado más allá de la dispensación y el envasado en las últimas dos décadas y ahora incluye garantizar el uso racional de los medicamentos, mejorar los resultados clínicos y promover el estado de salud trabajando con el sector público.

Examinar el efecto de los servicios de no dispensación proporcionados por trabajadores farmacéuticos sobre los resultados de los pacientes, la utilización de los servicios de salud y los costos en países de ingresos bajos y medianos. Evaluación de la satisfacción laboral entre los profesionales de farmacia

A pesar de la amplia gama de estudios centrados en los resultados de los HRMP, hay otros estudios creyendo que tales prácticas están influenciadas por factores tales como la cultura, el clima, la institución, estructura empresarial y profesionales de HRM (14). Dada la importante función de la "evaluación específica del contexto" naturaleza de HRM', como lo señalaron Budhwar y Debrah, antes de la implementación de los HRMP, todos los gerentes deben analizar profundamente sus atmósferas

organizacionales en un ambiente apropiado conducta; declararon además que, como la mayoría de los estudios HRM se han realizado en naciones occidentales, desarrolladas, es mejor extender tales estudios en los países en desarrollo con sus contexto sociocultural particular (15). A lo largo de con la preocupación mencionada, hay algunas otras cuestiones que deben abordarse para llenar las lagunas existentes. Por ejemplo, algunos investigadores han recomendado evaluar los efectos puros de cada práctica sobre el desempeño organizacional para determinar el valor de todas las prácticas (16, 17). Sobre estas preocupaciones, se cree que estudiar desafíos, obstáculos y dificultades de cada

La implementación del HRMP sería beneficiosa para maximizar los beneficios organizacionales, el valor agregado, y consecución de objetivos. También se cree que identificación multilateral de los HRMP no solo ayuda a los académicos a definir a fondo y con precisión realizar las prácticas, pero también ayuda a los gerentes y profesionales en la resolución de sus problemas administrativos (Afar, 2018)

(Karin, 2019) A pesar de la preocupación de March por las políticas de personal desechable, Las empresas modernas parecen depender más que nunca de la competencia y conocimiento de sus empleados. Un lema común entre los de hoy empresas es "¡Nuestros empleados son nuestro activo más valioso!" Por lo tanto, estudios que se centran en la gestión de la relación entre la organización y estos "activos valiosos" en organizaciones basadas en proyectos parecen muy relevantes, tanto teóricamente para contribuir al conocimiento de la gestión de organizaciones basadas en proyectos, y prácticamente para empresas proyectadas que se esfuerzan por gestionar sus relaciones individuales-organizaciones de manera eficiente.

El efecto de prácticas de gestión de recursos humanos en Compromiso Organizacional en Cadenas de Farmacias en Jordania (Haneen, 2019).Desafíos que enfrentaron a9 profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19: Cuando se trata de los desafíos que enfrentan los profesionales de la salud de Bangladesh durante la pandemia de COVID-19, no se pueden ignorar las preocupaciones planteadas por la mala

gobernanza. La cantidad de EPP, proporcionados por el gobierno fue insuficiente para los profesionales de la salud y, en su mayoría, no estaban capacitados sobre cómo usarlos. Esto resultó en un porcentaje alarmante de infección entre la fuerza laboral médica (14). Estudios recientes enfatizan fortalecer la gestión de la salud en Bangladesh mediante la asignación racional de instalaciones de salud entre áreas urbanas y rurales, instalaciones públicas y privadas, aumentando el papel de los medios de comunicación, aumentando el empleo de trabajadores de la salud y centrándose en proporcionar equipos médicos esenciales, como unidades de cuidados intensivos y oxígeno. previsto ((Shaharior Rahaman, 2021)

(FitzSimons, 2020) Al comienzo de la pandemia, la OMS estableció un coronavirus (COVID-19) sistema de vigilancia y notificación para sus Miembros Unidos, recopilando información en una base de datos, A nivel mundial, los datos de vigilancia así recopilados conservan una importancia central en el conteo de contagios y muertes. Sin embargo, los sistemas y capacidades de datos de salud son limitados en algunas regiones cuando se trata de reportar estadísticas vitales sobre muertes y causa de muerte.

Acceso abierto (Berasa, 2021) La satisfacción laboral de los profesionales de farmacia está sensiblemente relacionada con la calidad de la atención farmacéutica. La baja satisfacción laboral se asocia con baja productividad, ausentismo, alta rotación y jornadas laborales reducidas. Se sabe poco sobre la satisfacción laboral y sus factores relacionados entre los profesionales de farmacia en el Hospital Especializado Tikur Anbessa. Por lo tanto, el estudio actual tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo entre los trabajadores de farmacia que trabajan en el Hospital Especializado Tikur Anbessa, Addis Abeba, Etiopía.

Esta revisión resuelve el dilema de categorización. También guía a los investigadores y administradores de atención farmacéutica en la elección de dimensiones para futuras implementaciones y evaluaciones de desempeño en general. En consecuencia, la uniformidad de las dimensiones mejorará el intercambio de datos y la comparabilidad entre los estudios. Además, a pesar de que la pandemia influyó negativamente en muchas dimensiones, los investigadores observaron una falta de

evaluaciones integrales del desempeño. En la misma línea, aunque algunas dimensiones resultantes se evaluaron por separado durante la pandemia, otras dimensiones aún carecen de investigación. Por último, las dimensiones de BSC (Balanced Scorecard) pueden desempeñar un papel esencial para hacer frente, a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, se requiere más investigación para investigar el efecto de la implementación de BSC en la mitigación de las consecuencias de la pandemia en HCO. (Amer, 2021)

Experiencias de los trabajadores de salud durante la pandemia de COVID-19: una revisión de alcance

Los hallazgos presentados en esta sección se relacionan con las percepciones de los trabajadores sanitarios sobre sus relaciones en el entorno privado y profesional durante la pandemia y el impacto que estas relaciones tuvieron sobre ellos. Con respecto al entorno del hogar, en casi todos los estudios se identificaron las preocupaciones de los trabajadores sanitarios sobre la infección por COVID-19 y la transmisión del virus a los miembros de la familia. Los trabajadores de la salud que vivían con niños o familiares ancianos estaban particularmente preocupados.

En algunos casos, los trabajadores de la salud informaron que habían introducido cambios en su situación de vida para proteger a sus seres queridos, y algunos decidieron mudarse para garantizar la distancia física y minimizar el riesgo de transmisión.

Algunos trabajadores de la salud informaron compartir detalles limitados sobre sus deberes relacionados con COVID-19 para disminuir la ansiedad y el miedo de sus seres queridos.

Si bien en varios estudios se informó que las relaciones interpersonales causan inquietudes y preocupaciones, algunos estudios también identificaron las relaciones interpersonales y la conexión emocional posterior como un recurso útil que podría, por ejemplo, aliviar la ansiedad o proporcionar estímulo para trabajar en primera línea.

Sin embargo, las relaciones interpersonales no siempre tuvieron una función de apoyo, y algunos trabajadores de la salud informaron haber sido rechazados por familiares y amigos. Con respecto al ambiente de trabajo, las relaciones con los colegas se describieron principalmente como de apoyo y empoderamiento, y varios estudios informaron el valor del trabajo en equipo durante la pandemia.

(Saez, 2021). Los desafíos con respecto a las relaciones colegiadas incluyeron el distanciamiento social (lo que dificultó la interacción de los TS en el lugar de trabajo) y trabajar con colegas con los que nunca se había trabajado antes (causando una falta de familiaridad con el entorno laboral y dificultades para adaptarse). Los trabajadores de la salud que trabajaron en prisiones informaron conflictos interpersonales debido a la percepción de un mayor comportamiento autoritario por parte del personal de seguridad que se percibía como una manifestación de arrogancia e incumplimiento de las prácticas de higiene. (Saez, 2021)

(Boada Cuerva, 2019) El papel, de la alta dirección en la gestión de recursos humanos: un estudio de las pequeñas y medianas empresas. El papel de la alta dirección en la gestión de recursos humanos: un estudio de las PYMES, aunque la literatura considera a la alta dirección como un actor importante en las funciones de recursos humanos, los académicos critican el papel de los agentes activos. Falta de enfoque. Todos los aspectos de la gestión de personal. Por lo tanto, este artículo intenta contribuir a la literatura analizando los roles necesarios y apropiados que juegan los directores ejecutivos en HRM. Nuevamente, este papel se ha observado en algunos de los contextos estudiados, como las PYME, lo que también contribuye a la literatura sobre GRH en las PYME. El artículo analiza los factores y mecanismos que dan forma al papel de los altos directivos en la gestión de recursos humanos. Se utilizó un enfoque cualitativo de estudio de caso para obtener respuestas exploratorias, donde cada dato fue recolectado en forma de entrevistas semiestructuradas a gerentes, mandos medios y empleados. La muestra consta de 25 casos con pymes del sector hotelero. Los resultados revelaron algunas relaciones entre las

características de los altos directivos y sus comportamientos de gestión de recursos humanos y, en última instancia, las prácticas adoptadas. Este trabajo también muestra cómo los gerentes de las PYME pueden desempeñar un papel dual debido a la proximidad entre la alta dirección y los empleados. En consecuencia, los directivos son responsables de otras funciones más propias de los mandos intermedios, del propio departamento de RRHH e incluso de los empleados, y son los principales tomadores de decisiones en la empresa.

Recursos Humanos

Desarrollo de las teorías relacionadas con los recursos humanos (RRHH)
La clave del éxito o fracaso de una organización. Bueno, ese concepto se ha ido. Con los años, ha ido creciendo en tamaño.

Por eso resultó el desarrollo de la ciencia necesita ser interpretado históricamente enfoque teórico de los recursos sociales y humanos y los recursos humanos dentro de una organización que permite la contextualización del trabajo actual.

Los deberes han sido asignados a individuos desde los albores de la civilización. Consigue comida, construye casas, protege transacciones comerciales, etc. Con el tiempo, la teoría se ha centrado en los recursos humanos.

Ha evolucionado al igual que los esfuerzos por entenderlos y manejarlos el comportamiento de las personas. Siglo XVIII, el apogeo de la Revolución Industrial, la productividad se requiere estructura, salud, educación, vivienda, será más importante desde allí, crear personal profesional para cuidar el bienestar del personal. Es en el siglo XX, cuando nació la teoría general de la administración pública.

Según la gestión científica de Taylor, la atención se centra en las tareas. La teoría clásica de Fayol y la teoría burocrática de Weber continuaron un método centrado en la estructura de la organización. Siguiendo.

La Escala del Siglo (1950) Se crea la Teoría Estructural. reacción humana

La teoría de las relaciones surgió con énfasis en los humanos.

Más tarde, la teoría psicológica, la teoría sociológica y la Teoría de la organización.

Con respecto al objetivo profesional de hacer evolucionar a los farmacéuticos de generalistas a especialistas para brindar servicios profesionales de mayor calidad, los farmacéuticos deben demostrar competencias generales y competencias específicas del servicio. Los hallazgos sirven como evidencia basada en la necesidad del servicio (Suwannaprom, 2020, págs. 1-9)

Reclutamiento del personal en el área de recursos humanos al igual que ocurre en el área de farmacia, encontrar personal cualificado y estable se ha convertido en un tema complejo para las empresas es difícil y exacerbada por la liberalización de los horarios comerciales. Por lo tanto, para mejorar la contratación de personal y satisfacer las necesidades del área de farmacia, debe tomar las decisiones correctas para ahorrar costos y tiempo. (Hernandez, 2010).

Desafíos para La Gestión de Recursos Humanos E Impresiones en el Campo (Wilkinson, 2017) Volviendo al campo de investigación de HRM entonces, ¿qué tienen que hacer los investigadores decir acerca de las organizaciones basadas en proyectos? ¿Y qué es la gestión de recursos humanos? lo discutiré el concepto de Gestión de Recursos Humanos (HRM) más adelante capítulos En breve, se podría decir que la idea de HRM se desarrolló a partir de gestión de personal tradicional, o administración de personal, que se usaba típicamente para describir el trabajo del personal tradicional.

De la Gestión de Personal a la Gestión de Recursos Humanos (Guest, DE la Gestion de Personal de Recursos humanos, 2019) El concepto de Gestión de Recursos Humanos (HRM) tuvo su gran avance en la década de 1980 en la literatura de gestión de América del Norte.

Eso fue una reacción a la gestión de personal tradicional, que se centró en la administración de asuntos de personal, tales como reclutamiento, trabajo

evaluación, salarios, capacitación y relaciones sindicales (Guest, De la Gestión de Personal a la Gestión de Recursos Humanos, 1987, recuperado 2022, págs. 20-26). la gestión de recursos humanos en cambio, los defensores proclamaron un enfoque más estratégico para manejar problemas de personas en las organizaciones y una visión de la organización como dependiente de sus empleados y sus competencias, y no al revés alrededor.

En la década de 1980, la industria norteamericana se vio amenazada por la competencia de los japoneses en rápida expansión y altamente eficientes industrias. Las tradiciones de gestión japonesas, basadas en una fuerte relación entre empleados y empleador, contratos de trabajo de por vida y trabajo métodos dirigidos a la calidad en lugar de la gestión de costos fuertemente contribuyó al creciente interés en HRM.

Reclutamiento del Personal

El éxito de una organización depende exclusivamente de sus empleados. Por lo tanto, las organizaciones deben reconocer la búsqueda de los mejores empleados durante su proceso de selección como una acción necesaria (Solomon, 2016). En orden para asegurarse de que produce los mejores empleados posibles, la contratación, que es una actividad de dotación de personal, exige abstemio y elabora métodos organizativos.

La principal razón para el reclutamiento es satisfacer un el deseo de la organización de candidatos altamente calificados para llenar las vacantes dentro de su establecimiento.

Los métodos de contratación son formas concretas de desarrollar las diferentes etapas del proceso de contratación, que va desde buscar candidatos para tomar una decisión de contratación. Además, se deben agregar métodos y prácticas al documento detallado de mejores prácticas de contratación o marco de políticas para optimizar cada etapa para la conversión y rentabilidad (Taylor, 2017)

Formación y desarrollo del personal

La capacitación y el desarrollo demuestran el esfuerzo formal y continuo de una organización para mejorar su desempeño como, así como otorgar a los empleados la realización personal a través de una variedad de métodos y programas educativos. Estos esfuerzos han asumido una amplia gama de aplicaciones en el lugar de trabajo moderno, que van desde la instrucción en habilidades laborales específicas para el desarrollo profesional a largo plazo.

Recientemente, la capacitación y el desarrollo están comenzando a ser reconocida como una profesión con distintas teorías y metodologías, un elemento integral de la estrategia y una función comercial formal. Muchas más empresas están aceptando el “aprendizaje continuo” y otros aspectos de la formación y el desarrollo como una forma de potenciar el crecimiento y obtener una base de empleados altamente cualificados.

Mas a el punto, el valor del personal de una organización y su desarrollo continuo de habilidades y productividad a través de la formación se reconoce cada vez más como un factor crucial para garantizar el éxito a largo plazo de las pequeñas empresas (salas, 2017)

El papel de los grupos de desarrollo personal en la formación de consejeros: comprensión de los factores que contribuyen a la autoconciencia en el grupo de desarrollo personal (al, 2007)

Procesos de Recursos Humanos



Sanciones Ausentismo y Rotación del Trabajador

Las sanciones y la ausencia son aspectos negativos.

Selección y formación continua del personal. Precio bajo al mismo tiempo

La rotación de personal limita la entrada de nuevos recursos a la organización.

¿Qué factores influyen en la productividad laboral?

Tenemos los siguientes:

Motivación laboral

Salario

Liderazgo

Clima laboral

Ventajas para tener un buen rendimiento Laboral

Incrementar la productividad es algo que siempre beneficia a la institución.

Los beneficios son muchos para incrementar la productividad, tenemos principalmente el salario.

Importancia de la Productividad laboral

Conocer mejor a los trabajadores y a la Institución.

Verificar el efecto de las estrategias y las políticas utilizadas.

Prever situaciones no deseadas.

(<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>, 2022)

Compromiso de la empresa: administración eficiente del personal estos administradores comenzaron a hacerse cargo de gran parte de las responsabilidades relativas a la contratación, introducción y formación; actividades que tradicionalmente habían sido responsabilidad de los capataces y mandos intermedios.

Muchas empresas ahora comenzaron a organizar sus administradores de personal en centralizados departamentos de personal, lo que creó un nuevo rol gerencial: el gerente de personal.

El desarrollo en EE.UU., donde el compromiso a la empresa y su negocio ya era la base para el personal trabajo, fue una influencia importante. Aquí, los departamentos centrales de personal con la responsabilidad de las prácticas burocráticas de personal se convirtieron en muy común ya en estos tiempos.

Funciones del Departamento de Recursos Humanos.

Asegurar de que la organización funcione correctamente. El proceso comienza con el desarrollo de las políticas correctas para los requisitos del trabajo y finaliza con la garantía de un crecimiento comercial exitoso para la empresa. Las funciones en esta área son importantes para el crecimiento y desarrollo general de la organización. Después de todo, cuando los empleados crecen y desarrollan sus habilidades, las organizaciones automáticamente experimentan crecimiento y expansión.

(blog de recursos humanos, 2022)

Una revisión sistemática de los sistemas de gestión de recursos humanos y su medición.

Cómo se desarrolló, el enfoque debe estar en los sistemas de recursos humanos en lugar de las prácticas individuales de recursos humanos porque es probable que los efectos de las prácticas de recursos humanos dependan de las otras prácticas dentro del sistema. A pesar de este acuerdo, no está claro hasta qué punto es cierto el supuesto fundamental en el campo de las interacciones y la sinergia en el sistema.

(<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206318818718>, 2022)

Riesgo y retorno de la inversión, Aunque hay una serie de beneficios importantes para inversiones en recursos humanos, tales inversiones contienen un elemento de riesgo. Invertir en recursos humanos es inherentemente más riesgoso que invertir en capital físico porque el empleador no es dueño del recurso. Los empleados son libres de permiso, aunque los arreglos contractuales pueden limitar su movilidad. Para que las inversiones en recursos humanos sean atractivas, los rendimientos deben ser lo suficientemente grandes como para superar los riesgos, Además,

para algunas inversiones, como los desembolsos de efectivo para mantener políticas de no despidos, los beneficios no son fáciles cuantificados y hay costos significativos.

(Greer, 2001)

Funciones de Recursos Humanos

1. El creador de alianzas estratégicas entre los empleados y la empresa, enfocándolas en el papel de socios estratégicos con esfuerzos discrecionales, diríamos, sacando adelante la empresa.
2. Los agentes aceptan los cambios en la cultura organizacional para crear una estructura colectiva que convierta las decisiones en acciones.
3. Los especialistas administrativos cumplen con todas las normas sobre gestión de recursos humanos.
4. Es un socio de los empleados que los apoya en el desarrollo de sus habilidades como personas y los representa frente a las directivas.

(<https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE>, 2021)

Características del recurso humano



(<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>, 2022)

Salud Recursos Humanos (HR)

Gestión Especialmente salud humana la planificación de las necesidades de recursos sigue siendo una cuestión de personal.

administración y no ha sido gestionado profesionalmente, sigue siendo de arriba hacia abajo (desde el Centro), aún no de abajo hacia arriba (desde abajo), aún no está de acuerdo con las necesidades de la organización y necesidades reales en el campo, y no se han orientado a largo plazo

El estudio de Rini Puji Lestari (2014) titulado Análisis de la Disponibilidad de Salud Trabajadores del centro de salud de la ciudad de Mamuju en Provincia de Sulawesi Occidental en 2014 concluyó que la falta de un número de trabajadores de la salud en puskesmas hizo la fuerza laboral de la salud carga de trabajo mayor y no acorde con las tareas y escenarios, parte posterior de su educación.

Para que al final tenga un impacto en el deterioro de la calidad del centro de salud servicios. Por esta razón, es necesario hacer un RRHH real e integral administración.

(Análisis de la Planificación y Cumplimiento de las Necesidades de Recursos Humanos en Salud en el Distrito de Manokwari, 2019)

(Fahed-Sreih, 2018)

III. METODOLOGÍA

Explica que todos los trabajos respaldados por datos estadísticos tienen una apariencia cuantitativa, ya que los resultados se obtienen a través de fórmulas estadísticas y se puede ver la correlación entre las variables del trabajo y las relaciones entre dos o más variables. Por lo tanto, en este proyecto de investigación se utiliza un enfoque cuantitativo. (Hernández, recuperado 2022)

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Los tipos de investigación se dividen en un tipo básico, tiempo para generar conocimiento y aportar teóricamente este estudio es analítico con los objetivos planteados en mente. El propósito es determinar las relaciones entre las variables de investigación. (Bustamante, 2013, recuperado 2022)

La investigación es descriptiva, correlacional y transversal orientada al diseño de investigación. El objetivo no es manipular la variable, sino explicarla mostrar interrelaciones para explicar los niveles de la correlación entre ellos (Mendoza, 2018).

$$M \quad X^4(i = 1) \quad \underline{\quad r \quad} \quad Y^3 \quad (i = 1)$$

Gráfico: 1

Fuente: elaboración propia

Dónde:

M = Muestra considerada para el estudio.

$X^4 (i = 1)$ = Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y sus cuatro dimensiones Integración de personas desarrollo del personal capacitación por instrucción en el puesto reclutamiento de personal

r = Relación entre las variables

Y^3 = Productividad y sus 3 dimensiones eficiencia personal, eficacia personal y habilidad personal

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente

Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

Un sistema administrativo de gestión de recursos humanos que establece, desarrolla e implementa la política de servicio público e incluye un conjunto de principios, normas, métodos, recursos técnicos y procedimientos a ser utilizados por las entidades del sector público. (<https://www.youtube.com/watch?v=IQS4-qFCUbY>, 2020).

En su obra Métodos de Evaluación de Rendimiento (harvard, 2001) mantiene que las empresas cuando van a contratar, incentivan o mantienen a su personal, consideran puntos importantes los cuales son:

La gestión del día a día y la retención del personal, uso de política organizacional como un recurso para que el trabajador sepa como estar alerta a situaciones en riesgo y la manera de que se sepa resolver.

¿Qué es el sistema administrativo estatal?

Regulan el uso de los recursos gubernamentales y promueven la eficacia y eficiencia de su uso.

Sistema funcional: Garantiza el cumplimiento de las políticas públicas que requieren la participación de uno o más organismos gubernamentales

El capital intelectual (Brooking, 1997, pág. 181) el principal activo de las instituciones del tercer milenio es el capital intelectual, que comprende el liderazgo, habilidad para resolver problemas, capacidad creativa de los trabajadores.

(Chiavenato, 2004) en su modelo de Gestión de Recursos Humanos, considera como un sistema que tiene subsistemas que se desarrollan en distintas medidas y se modifican de acuerdo a la situación.

Estos subsistemas conforman un proceso, los RRHH son controlados, desarrollados y captados por la institución. Definitivamente es posible cambiar el alcance del subsistema en consecuencia.

La necesidad es una contribución fundamental a este modelo. La flexibilidad está conectada que debe establecer cada acción predefinida que cumpla esta condición al alcance de los objetivos y desempeño de sus tareas.

Sin embargo, la calidad de la gestión de los cambios organizacionales no se especifica la dinámica del subsistema.

Lo que puede considerarse una tendencia general es una tendencia. Está dirigido a las tendencias actuales en la gestión de recursos humanos (RRHH).

Un enfoque sistemático, proactivo, interdisciplinario y participativo. Actual. El modelo de gestión de recursos humanos enfatiza e insiste en esto con la naturaleza sistemática anterior y las definiciones de estrategia y política. Actividades clave relacionadas con el logro del bienestar personal, el bienestar social y la eficacia dentro de la organización.

Dimensiones:

Integración de personas. Se define como un conjunto de medidas desarrolladas por la organización para reclutar con éxito nuevos talentos.

Desarrollo del personal. Autodesarrollo es el proceso mediante el cual un individuo se enfoca en descubrir aspectos específicos, los practica y mejora su salud, virtudes, talentos y habilidades. El propósito es llevar una vida equilibrada y armonizar la mente y el cuerpo.

Capacitación por instrucción en el puesto. La capacitación es el proceso de enseñar a los nuevos empleados cómo hacer las habilidades básicas requeridas para el trabajo, esto tiene como objetivo proporcionar a los nuevos participantes la experiencia que necesitan, realizado en su trabajo actual y desarrollo gestionado capacitación a largo plazo dirigida a desarrollar empleados para futuros puestos dentro de la organización la técnica utilizada suele ser formación y desarrollo.

Reclutamiento de personal. Es básicamente un sistema de información que utiliza una organización para revelar las oportunidades de empleo que está a punto de contratar y proporcionarlas al mercado de contratación.

Variable Dependiente

Productividad:

La productividad laboral es una medida de la eficiencia del trabajo. Mide la eficiencia de una persona, equipo o máquina para convertir un insumo en un producto útil. La productividad mide la relación entre la cantidad de producto extraído de un sistema de producción y los recursos utilizados para lograr esa producción.

Por lo tanto, la productividad del trabajo es la relación entre el trabajo que la persona realizó en el trabajo, o los bienes que produjo, y los recursos que utilizó para lograr los resultados.

La productividad laboral es un indicador muy importante para las empresas. También está estrechamente relacionado con el crecimiento económico y el desarrollo. Productividad organizacional.

Empleado ausente, excusa o no si se traduce o no en tareas y funciones en un orden diario que no se realizan en general, el costo de los empleados ausentes es significativamente mayor.

El salario que percibe por las tareas que realiza. Si no hay empleados en salarios que pueden reemplazar empleados ausentes con personas problemáticas el daño es aún mayor esto es necesario para las herramientas de rotación de personal considere algunos factores importantes en ese sentido, cabe señalar que así es.

Es deseable que el giro no sea alto esto requiere una gran cantidad de esfuerzo.

Dimensiones

Eficiencia personal. La suma de estos resultados particulares posibilita el desempeño de toda la empresa, lo que impulsa a los profesionales a lograr resultados positivos en su trabajo.

Eficacia personal. Es la capacidad de lograr el efecto esperado o deseado después de la acción. No confunda este concepto con el concepto de eficiencia (del latín eficiencia). Esto se refiere al uso racional de los medios para lograr una meta particular (es decir, alcanzar la meta con los recursos y el tiempo mínimos disponibles).

Habilidad personal. Son las habilidades más relevantes y únicas de cada individuo, y están arraigadas no solo como parte de su personalidad dependiente, sino también como parte de su experiencia de vida.

3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis

3.3.1. Población

Encuestada es en el área de farmacia de hospitalización en el Hospital de Villa Mongrut en tiempos de pandemia 2020.

3.3.2. Muestra

Consta de 20 empleados del servicio de farmacia del Hospital Villa Mongrut en tiempos de pandemia 2020.

3.3.3. Muestreo

Se practico un muestreo no probabilístico simple para la población antes mencionada la información requerida se hizo con el personal de farmacia y no es necesario utilizar el método de muestreo.

3.3.4. Unidad de Análisis

Son el personal del área de farmacia del Hospital Villa Mongrut en tiempos de pandemia 2020.

3.4. Técnicas de Instrumentos de Recolección de datos.

3.4.1. Técnica.

La técnica será realizada mediante la encuesta trabajador por trabajador.

3.4.2. Instrumento

Se usará una encuesta por cada variable en la escala de Likert como se apreciará en el siguiente cuadro.

N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	Neutral	Muy de acuerdo
		1	2	3

Fuente: elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se realizará acuerdos con la gerencia del Hospital Mongrut para poder realizar la encuesta y así encontrar la aceptación y el consentimiento de ellos y de los profesionales del servicio de

farmacia. Este proceso será desarrollado esencialmente a través de un enfoque personal. El usuario queda informado sobre el objeto y finalidad de Invitado a ser voluntario estudiando y solicitando para prueba de reconocimiento de calidad.

3.6. Método de Análisis de Datos

Los datos pasaran por un proceso de precertificación las puntuaciones obtenidas se pueden categorizar según corresponda se ingresé con un código numérico dedicado teniendo en cuenta en qué trabajaran las dos variables de investigación.

3.7. Aspectos Éticos

En la elaboración se respetan los derechos de autor durante el desarrollo de la investigación. También se respetarán las normas discrecionales relativas a la identidad de los encuestados. Finalmente, se aplicará los principios éticos de caridad, no malicia, autonomía y justicia. Declaro que este estudio no tendrá precedentes. Contamos con la autorización del desarrollo de esta investigación por parte de la entidad.

IV RESULTADOS

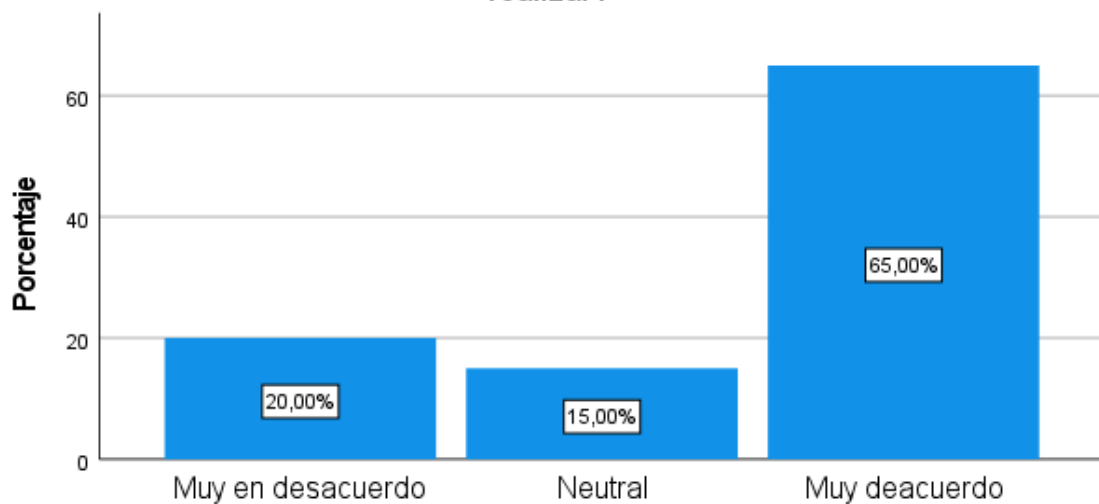
Tabla 1

1. ¿Cuándo ingresé a trabajar me capacitaron en las funciones que iba realizar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Neutral	3	15,0	15,0	35,0
	Muy de acuerdo	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 1

1. ¿Cuándo ingresé a trabajar me capacitaron en las funciones que iba realizar?



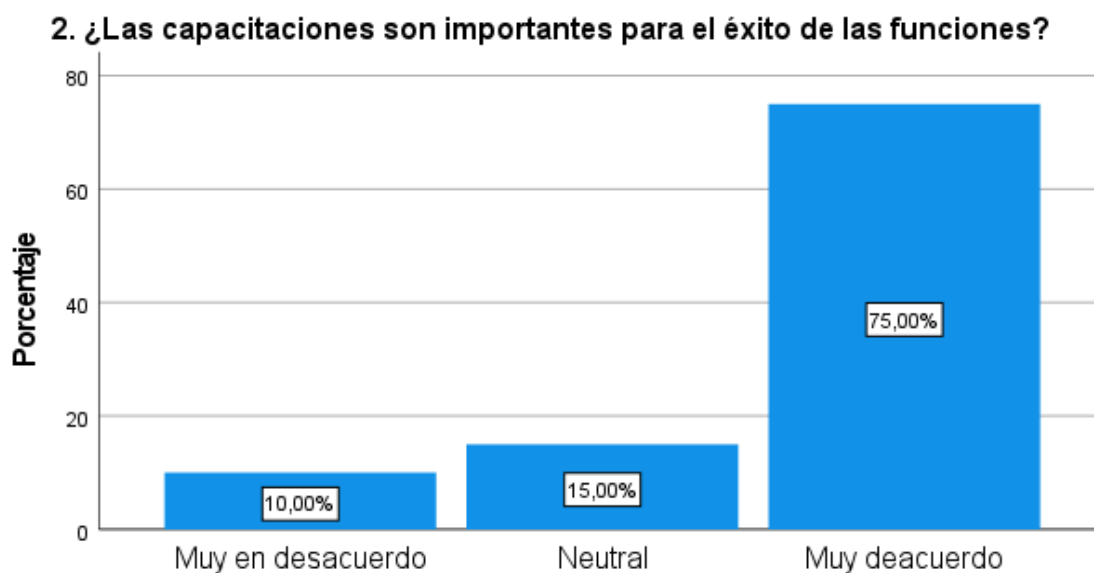
En la tabla 1 y en Gráfico 1 se evidencia que el 65 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que cuando empezaron a trabajar los capacitaron, mientras el 15 % su respuesta fue neutral y el 20 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 2

2. ¿Las capacitaciones son importantes para el éxito de las funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Neutral	3	15,0	15,0	25,0
	Muy de acuerdo	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 2



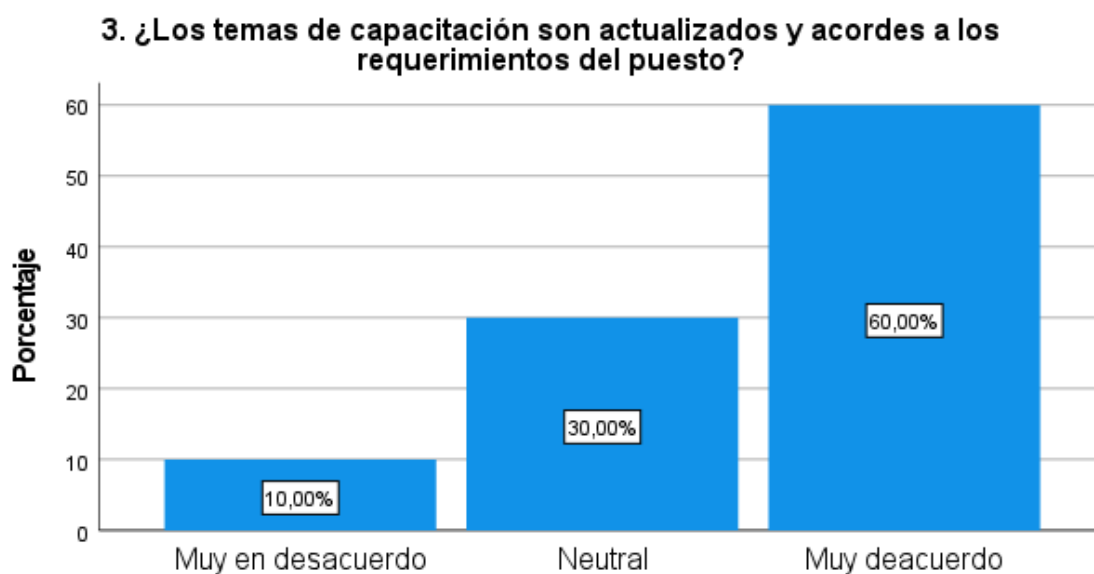
En la tabla 2 y en Gráfico 2 se evidencia que el 75 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que son importantes las capacitaciones, mientras el 15 % si respuesta fue neutral y el 10 % indicó o que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención

Tabla 3

3. ¿Los temas de capacitación son actualizados y acordes a los requerimientos del puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Neutral	6	30,0	30,0	40,0
	Muy de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 3



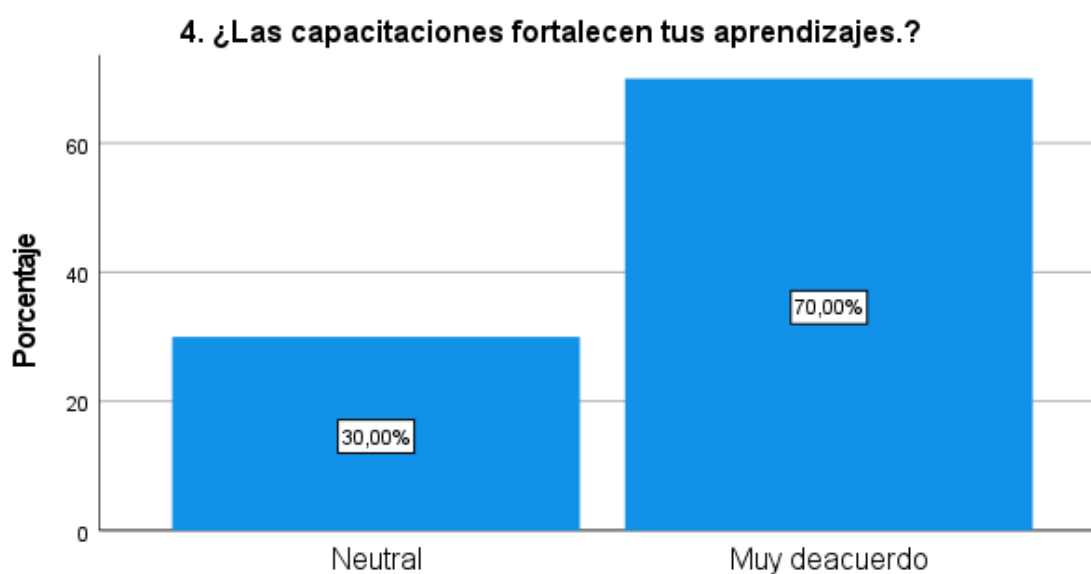
En la tabla 3 y en Gráfico 3 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que los temas de capacitación deben ser actualizadas de acuerdo al puesto, el 30 % su respuesta fue neutral mientras que el 10 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 4

4. ¿Las capacitaciones fortalecen tus aprendizajes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	6	30,0	30,0	30,0
	Muy de acuerdo	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 4



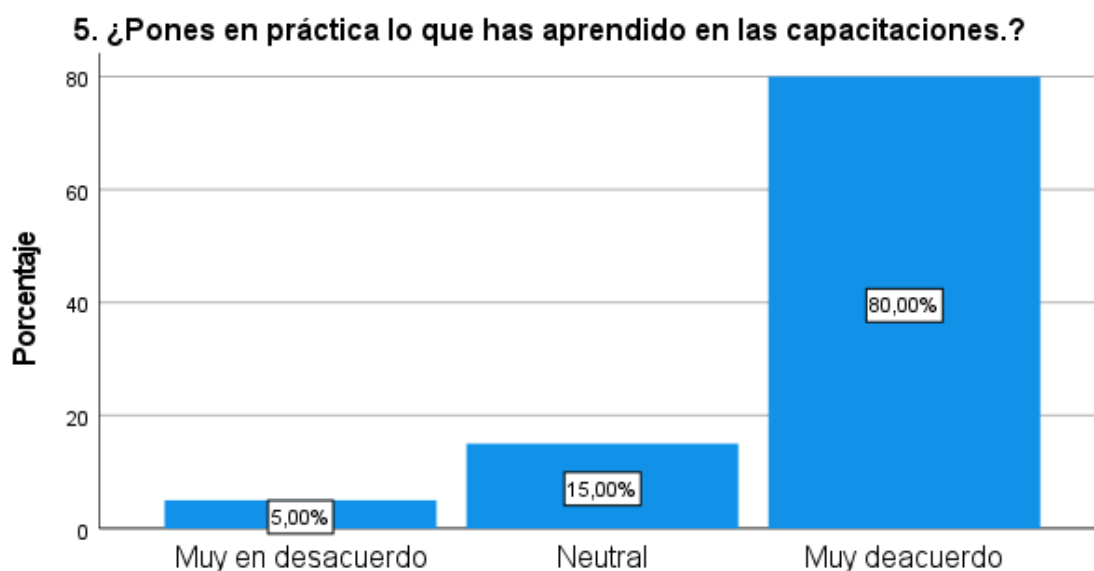
En la tabla 4 y en Gráfico 4 se evidencia que el 70 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que los temas de capacitación fortalecen el aprendizaje, mientras que el 30 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 5

5. ¿Pones en práctica lo que has aprendido en las capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Neutral	3	15,0	15,0	20,0
	Muy de acuerdo	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 5



En la tabla 5 y en Gráfico 5 se evidencia que el 80 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que ponen en práctica lo aprendido en las capacitaciones, mientras que el 5 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

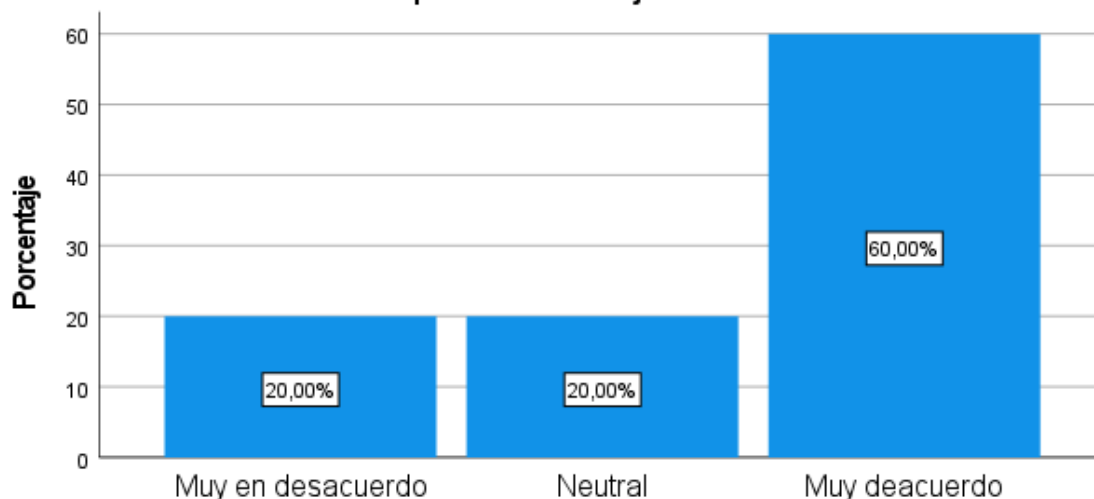
Tabla 6

6. ¿Coordina con su jefe inmediato las funciones o responsabilidades de su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Neutral	4	20,0	20,0	40,0
	Muy de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 6

6. ¿Coordina con su jefe inmediato las funciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.?



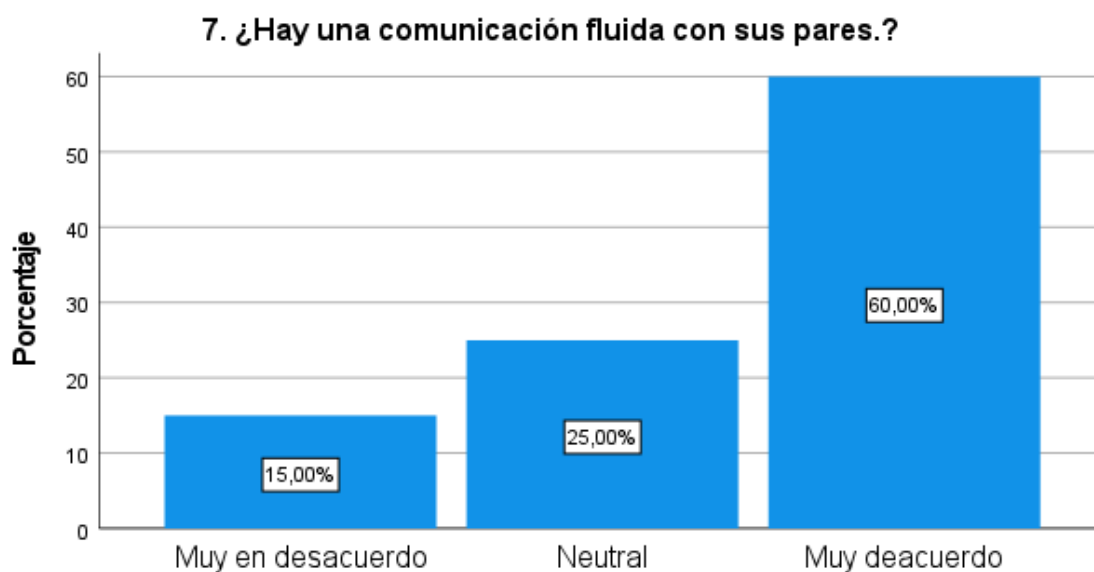
En la tabla 6 y en Gráfico 6 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que coordina con su jefe las funciones y responsabilidades, mientras que el 20 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 7

7. ¿Hay una comunicación fluida con sus pares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Neutral	5	25,0	25,0	40,0
	Muy de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 7



En la tabla 7 y en Gráfico 7 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que hay comunicación fluida con sus compañeros, mientras que el 15 % indicaron que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

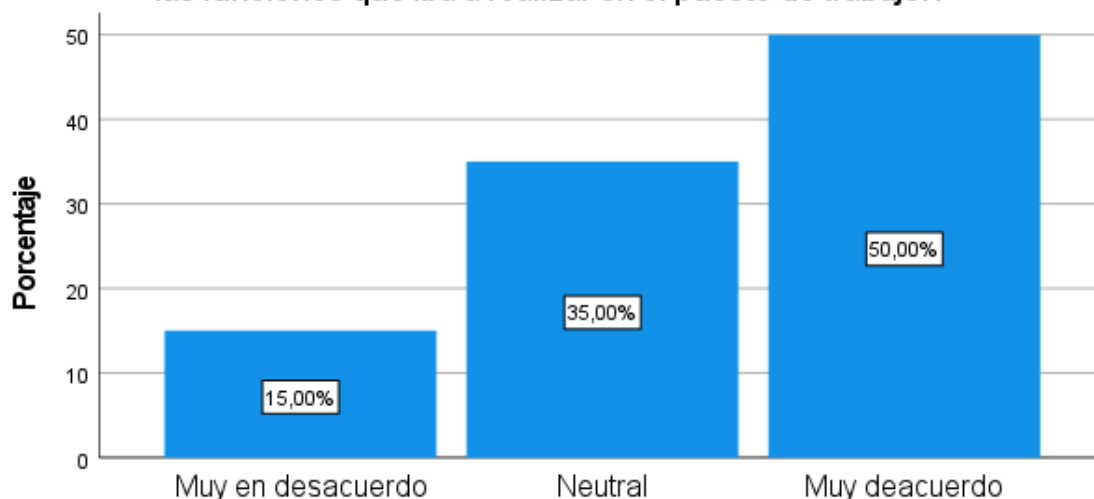
Tabla 8

8. ¿Cuándo ingreso a la entidad se le brindo un manual de procedimientos con las funciones que iba a realizar en el puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Neutral	7	35,0	35,0	50,0
	Muy de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 8

8. ¿Cuándo ingreso a la entidad se le brindo un manual de procedimientos con las funciones que iba a realizar en el puesto de trabajo.?



En la tabla 8 y en Gráfico 8 se evidencia que el 50 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que le brindaron el Manual de procedimientos, mientras que el 15 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

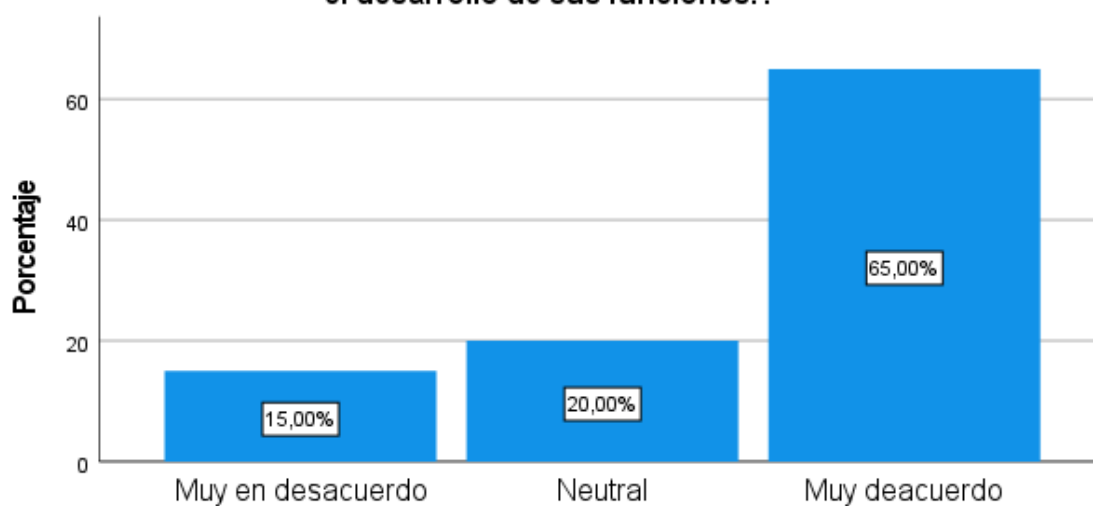
Tabla 9

9. ¿Usted cree que el Manual de Organización y Funciones es importante para el desarrollo de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Neutral	4	20,0	20,0	35,0
	Muy de acuerdo	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 9

9. ¿Usted cree que el Manual de Organización y Funciones es importante para el desarrollo de sus funciones.?



En la tabla 9 y en Gráfico 9 se evidencia que el 65 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo en la importancia del manual de organizaciones y funciones, mientras que el 15 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

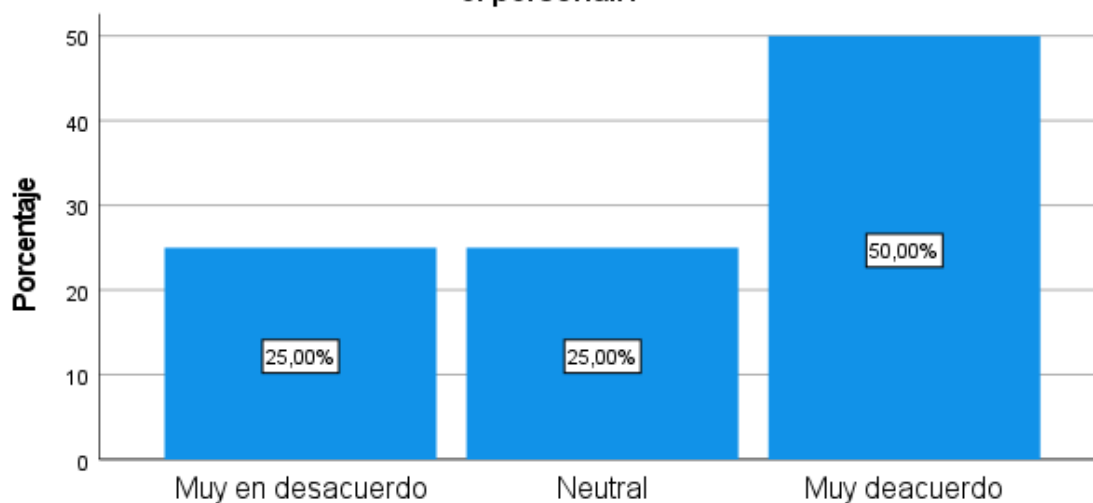
Tabla 10

10. ¿Las capacitaciones que se programan en la entidad están dirigidas a todo el personal.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	Neutral	5	25,0	25,0	50,0
	Muy de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 10

10. ¿Las capacitaciones que se programan en la entidad están dirigidas a todo el personal.?



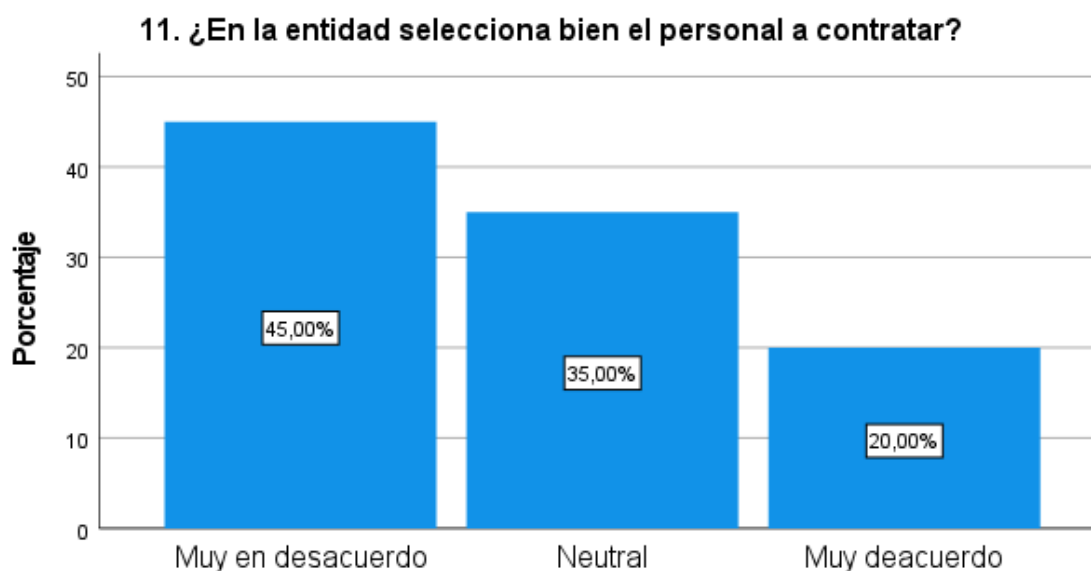
En la tabla 10 y en Gráfico 10 se evidencia que el 50 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que las capacitaciones programadas van dirigidas a todo el personal de la empresa, mientras que el 25 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 11

11. ¿En la entidad selecciona bien el personal a contratar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	Neutral	7	35,0	35,0	80,0
	Muy de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 11



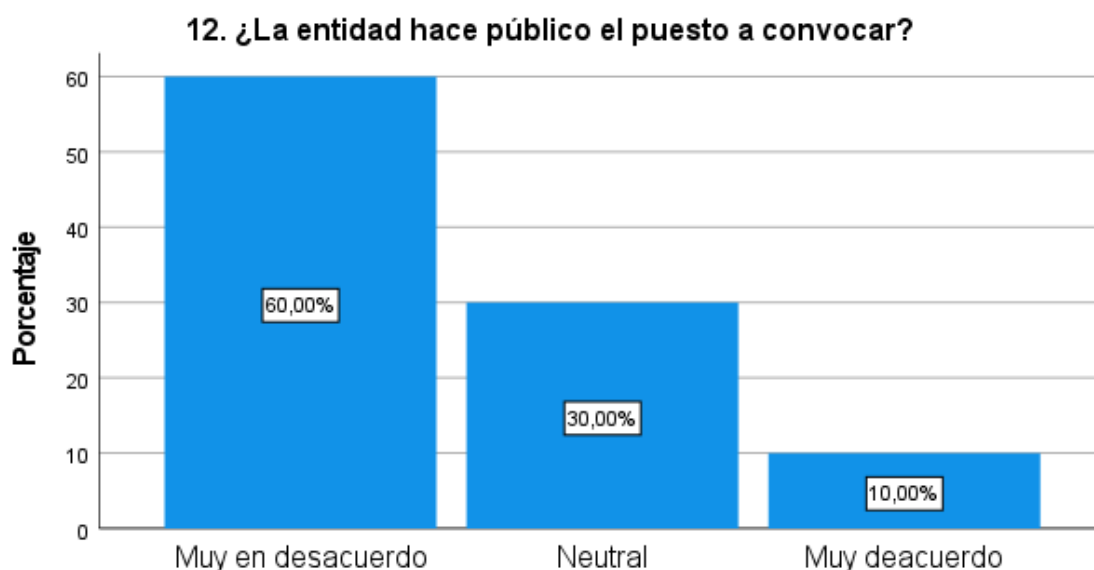
En la tabla 11 y en Gráfico 11 se evidencia que el 20 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que la entidad no hace buena selección de personal a contratar, mientras que el 45 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 12

12. ¿La entidad hace público el puesto a convocar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	12	60,0	60,0	60,0
	Neutral	6	30,0	30,0	90,0
	Muy de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 12



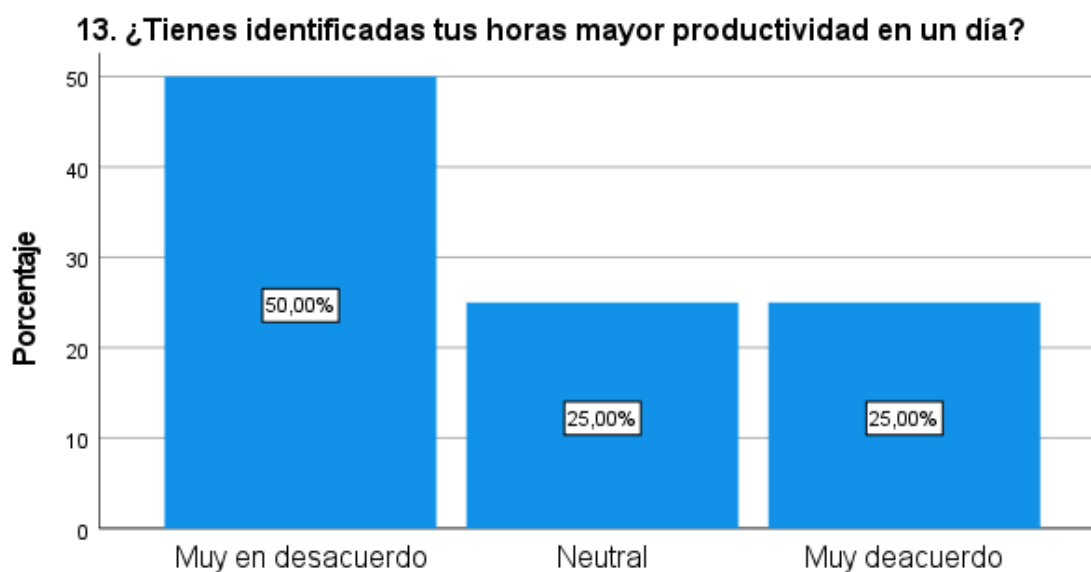
En la tabla 12 y en Gráfico 12 se evidencia que el 10 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que no hay transparencia al convocar el puesto, mientras que el 60 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 13

13. ¿Tienes identificadas tus horas mayor productividad en un día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	10	50,0	50,0	50,0
	Neutral	5	25,0	25,0	75,0
	Muy de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 13



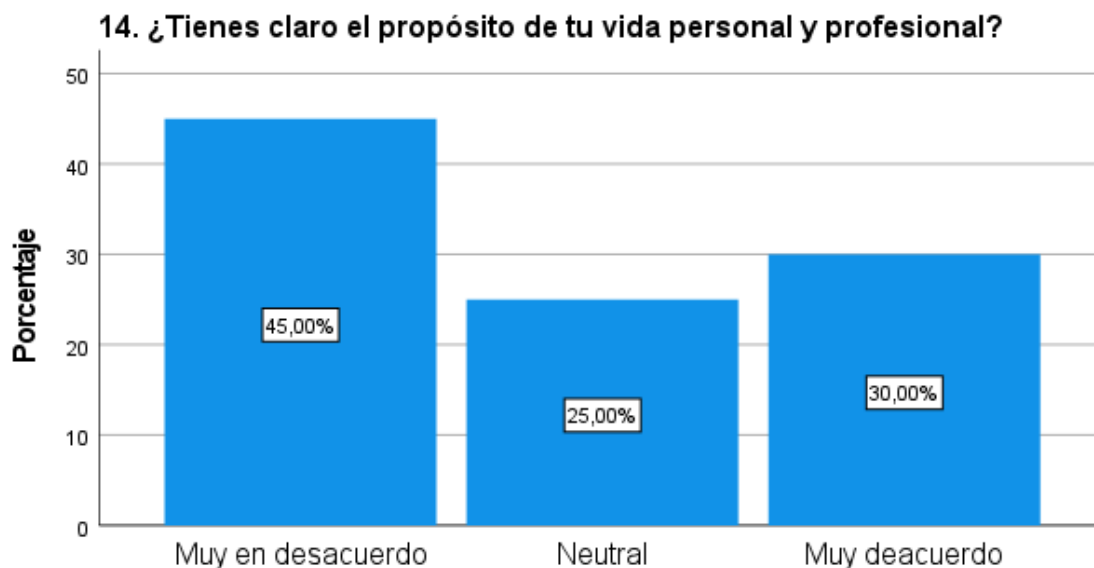
En la tabla 13 y en Gráfico 13 se evidencia que el 25 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que tienen identificadas sus horas de productividad, mientras que el 50 % indicaron que están muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 14

14. ¿Tienes claro el propósito de tu vida personal y profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	Neutral	5	25,0	25,0	70,0
	Muy de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 14



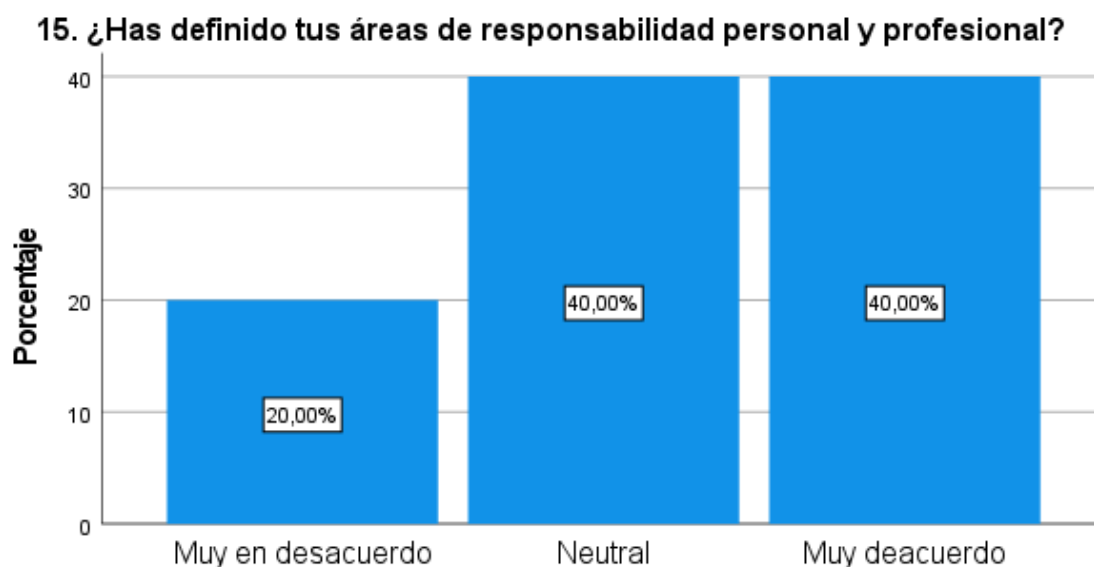
En la tabla 14 y en Gráfico 14 se evidencia que el 30 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo tiene claro el propósito de su vida personal y profesional, mientras que el 45 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 15

15. ¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Neutral	8	40,0	40,0	60,0
	Muy de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 15



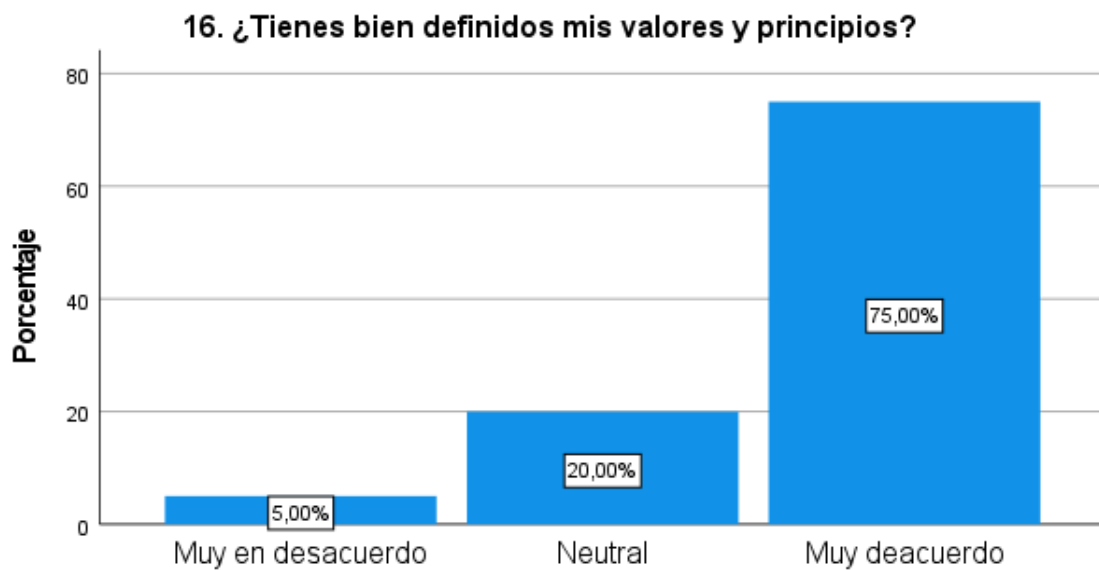
En la tabla 15 y en Gráfico 15 se evidencia que el 40 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que tienen bien definidos sus responsabilidades personales y profesionales, mientras que el 20 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 16

16. ¿Tienes bien definidos mis valores y principios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Neutral	4	20,0	20,0	25,0
	Muy de acuerdo	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 16



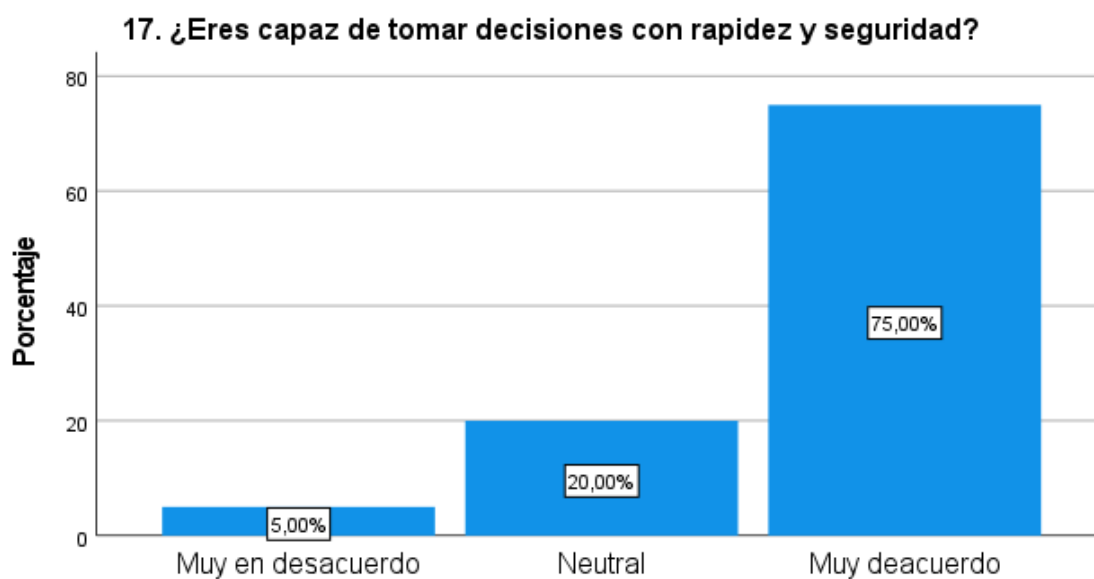
En la tabla 16 y en Gráfico 16 se evidencia que el 75 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que tienen bien definidos sus valores y sus principios, mientras que el 5 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 17

17. ¿Eres capaz de tomar decisiones con rapidez y seguridad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Neutral	4	20,0	20,0	25,0
	Muy de acuerdo	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 17



En la tabla 17 y en Gráfico 17 se evidencia que el 75 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo son capaces de tomar decisiones con rapidez, mientras que el 5 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

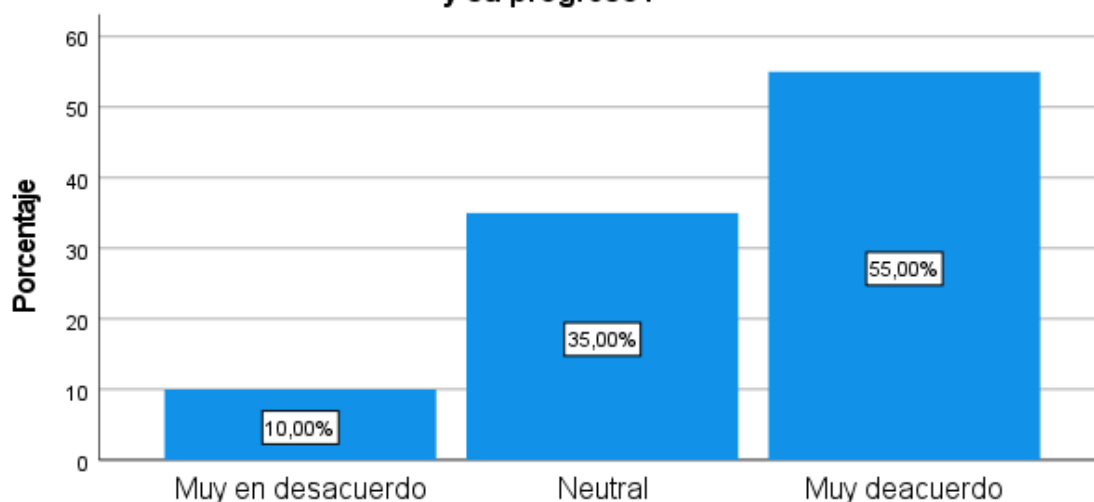
Tabla 18

18. ¿Dedicas suficiente tiempo a reflexionar sobre tus objetivos, tus proyectos y su progreso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Neutral	7	35,0	35,0	45,0
	Muy de acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 18

18. ¿Dedicas suficiente tiempo a reflexionar sobre tus objetivos, tus proyectos y su progreso?



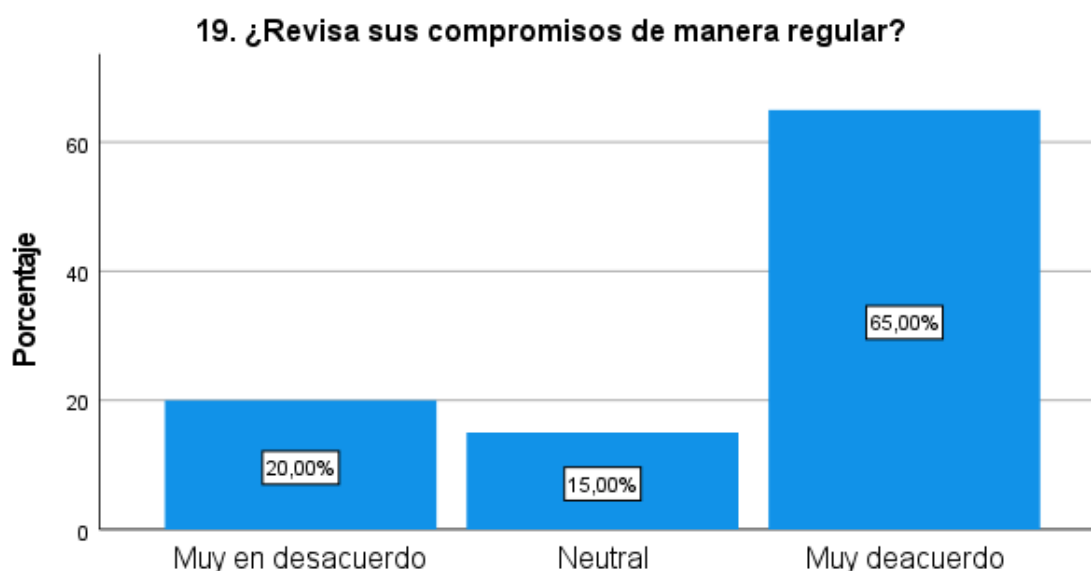
En la tabla 18 y en Gráfico 18 se evidencia que el 55 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo en dedicar tiempo de reflexionar sobre sus objetivos, mientras que el 10 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 19

19. ¿Revisa sus compromisos de manera regular?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Neutral	3	15,0	15,0	35,0
	Muy de acuerdo	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 19



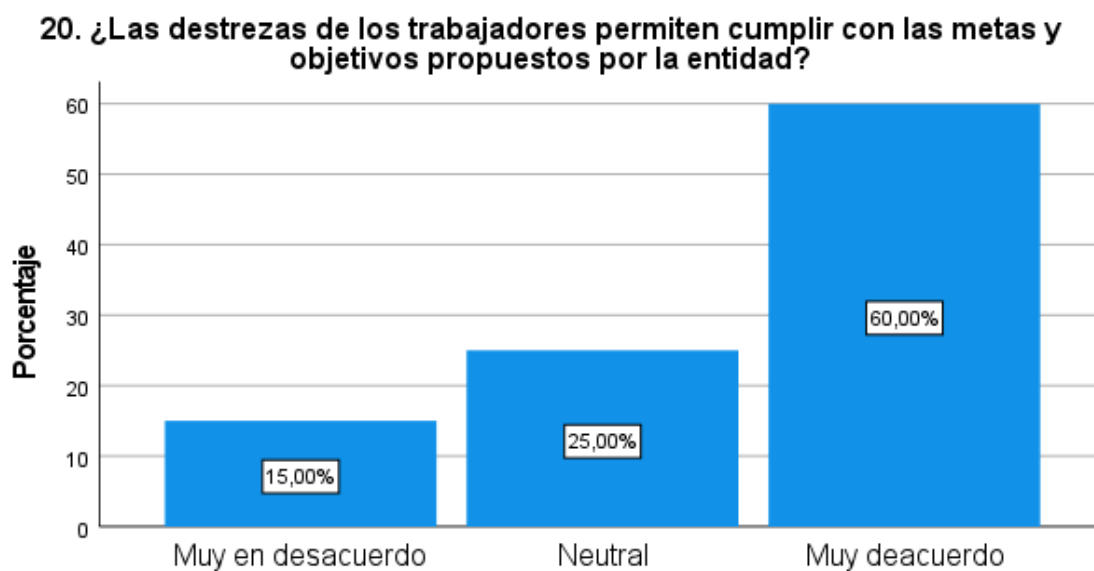
En la tabla 19 y en Gráfico 19 se evidencia que el 65 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que revisa sus compromisos de manera regular, mientras que el 20 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 20

20. ¿Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Neutral	5	25,0	25,0	40,0
	Muy de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 20



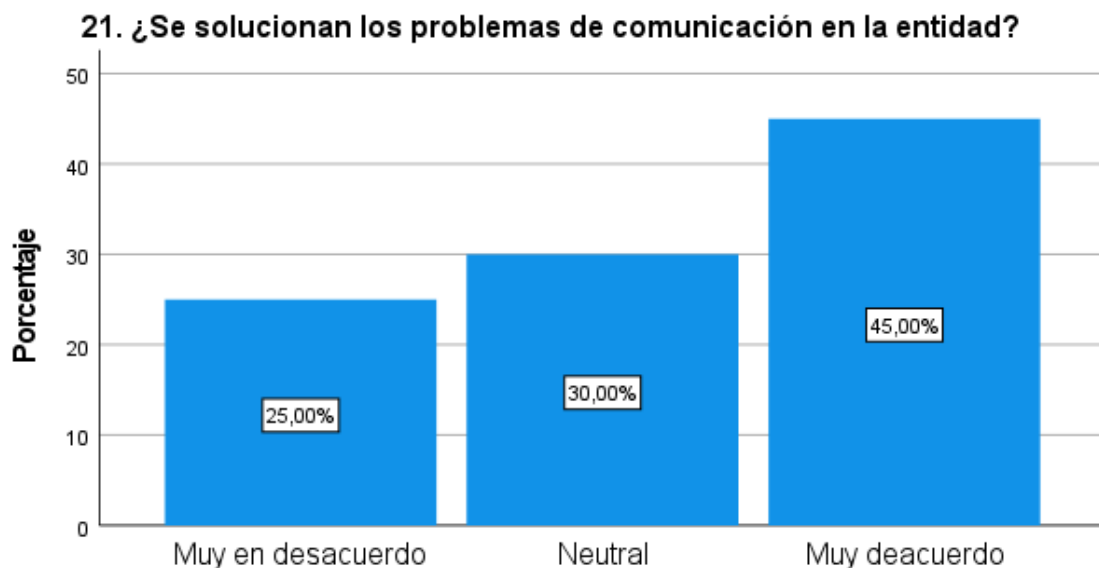
En la tabla 20 y en Gráfico 20 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas propuestas, mientras que el 15 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

21. ¿Se solucionan los problemas de comunicación en la entidad?

Tabla 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	Neutral	6	30,0	30,0	55,0
	Muy de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 21



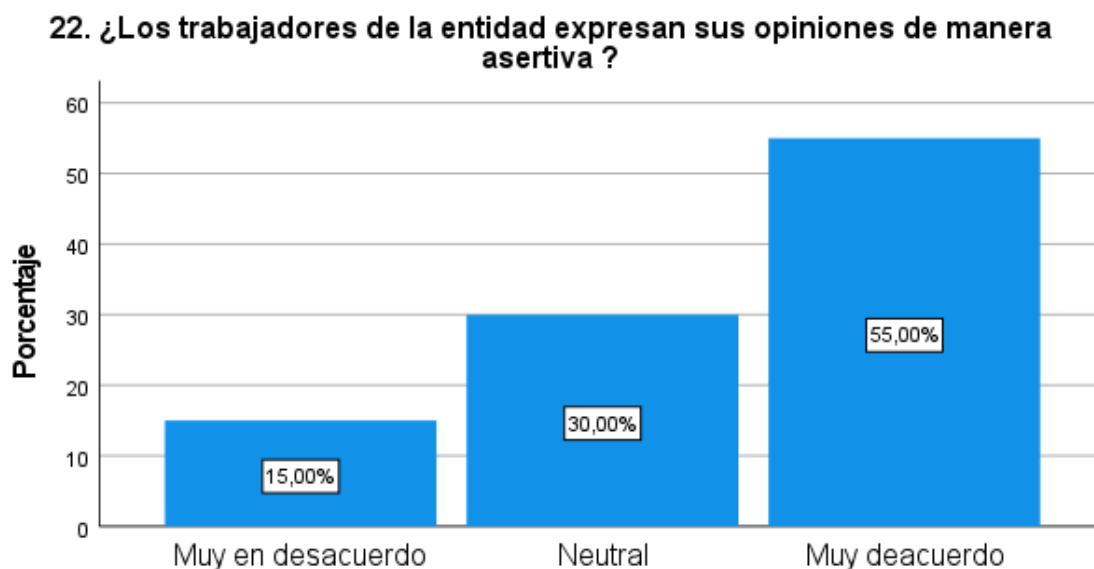
En la tabla 21 y en Gráfico 21 se evidencia que el 45 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo se solucionan los problemas de comunicación, mientras que el 25 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Tabla 22

22. ¿Los trabajadores de la entidad expresan sus opiniones de manera asertiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Neutral	6	30,0	30,0	45,0
	Muy de acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 22



En la tabla 22 y en Gráfico 22 se evidencia que el 55 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que expresan sus opiniones de manera asertiva, mientras que el 15 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general de la tesis, determinar de qué manera afectó la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020

Esto fué confirmado por la prueba de hipótesis. Para el objetivo se produjeron diferencias porque los resultados obtenidos fueron coincidentes y hubo diferencias con otras investigaciones.

Al establecer relación en gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad del personal farmacéutico en el hospital Mongrut, se aprecia los siguientes resultados, según la variable, sistema administrativo estatal de recursos humanos en la en el cuestionario aplicado en la tabla 1 se observa que el 65 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que cuando empezaron a trabajar los capacitaron, mientras que el 20 % indico que está muy en desacuerdo.

(Karin, 2019) A pesar de la preocupación de March por las políticas de personal desechable, Las empresas modernas parecen depender más que nunca de la competencia y conocimiento de sus empleados. Un lema común entre los de hoy empresas es "¡Nuestros empleados son nuestro activo más valioso!" Por lo tanto, estudios que se centran en la gestión de la relación entre la organización y estos "activos valiosos"

En la tabla 4 y en Gráfico 4 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que los temas de capacitación deben ser actualizadas de acuerdo al puesto, mientras que el 10 % indico que está muy en desacuerdo.

Un sistema administrativo de gestión de recursos humanos que establece, desarrolla e implementa la política de servicio público e incluye un conjunto de principios, normas, métodos, recursos técnicos y procedimientos a ser utilizados por las entidades del sector público. (<https://www.youtube.com/watch?v=IQS4-qFCUbY>, 2020).

En su obra *Métodos de Evaluación de Rendimiento* (Harvard, 2001) mantiene que las empresas cuando van a contratar, incentivan o mantienen a su personal, consideran puntos importantes los cuales son: la gestión del día a día y la retención del personal, uso de política organizacional como un recurso para que el trabajador sepa como estar alerta a situaciones en riesgo y la manera de que se sepa resolver.

En la tabla 6 y en Gráfico 6 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que coordina con su jefe las funciones y responsabilidades, mientras que el 20 % indicó que está muy en desacuerdo.

Según Munch y García (2004; Pág. 124), “la coordinación es la sincronización de recursos y esfuerzos de los trabajadores, encaminados a tener la oportunidad, la armonía, rapidez, en el desarrollo y llegar a la meta”.

En la tabla 8 y en Gráfico 8 se evidencia que el 50 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que le brindaron el Manual de procedimientos, mientras que el 15 % indicó que está muy en desacuerdo.

Según Guillermo, (2008) define un manual de procedimientos como un documento que describe las actividades a seguir al realizar las funciones de una empresa. También incluye las funciones correspondientes, especificando sus responsabilidades e implicación. Suelen contener información, autorización o documento requerido, de oficina a utilizar y cualquier otro dato que pueda ayudar al buen desarrollo de las operaciones administrativas.

En la tabla 11 y en Gráfico 11 se evidencia que el 20 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que la entidad no hace buena selección de personal a contratar, mientras que el 45 % indicó que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención

Según Flores (2015), reclutamiento de personal. Es básicamente un sistema de información que utiliza una organización para revelar las oportunidades de empleo que está a punto de contratar y proporcionarlas al mercado de contratación.

En la variable de productividad se plantearon las siguientes encuestas.

En la tabla 15 y en Gráfico 15 se evidencia que el 40 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que tienen bien definidos sus responsabilidades personales y profesionales, mientras que el 20 % indicó que está muy en desacuerdo.

Según Meléndez, (2015) siempre había existido la expectativa de que fuéramos eficientes y efectivos, y se dio cuenta de que las personas que no cumplían ambos requisitos nunca tendrían grandes esperanzas en el trabajo, es por ello se preocupó, mientras que a la empresa le preocupa que estén constantemente actualizándose y capacitándose para los desafíos futuros

En la tabla 18 y en Gráfico 18 se evidencia que el 55 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo en dedicar tiempo de reflexionar sobre sus objetivos, mientras que el 10 % indicó que está muy en desacuerdo.

Gómez (2008), el objetivo es el papel motivador central de las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son las metas que persiguen que determina el nivel de esfuerzo que utilizarán para realizar la tarea. El modelo intenta explicar el efecto de estas metas en el desempeño. Las metas son las que determinan la dirección de la conducta del sujeto y contribuyen a la función dinamizadora del esfuerzo.

En la tabla 20 y en Gráfico 20 se evidencia que el 60 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo las destrezas de los

trabajadores permiten cumplir con las metas propuestas, mientras que el 15 % indico que está muy en desacuerdo.

(Chiavenato, 2004) en su modelo de Gestión de Recursos Humanos, considera como un sistema que tiene subsistemas que se desarrollan en distintas medidas y se modifican de acuerdo a la situación. Estos subsistemas conforman un proceso, los RRHH son controlados, desarrollados y captados por la institución Definitivamente es posible cambiar el alcance del subsistema en consecuencia.

La necesidad es una contribución fundamental a este modelo. La flexibilidad está conectada que debe establecer cada acción predefinida que cumpla esta condición al alcance de los objetivos y desempeño de sus tareas.

En la tabla 22 y en Gráfico 22 se evidencia que el 55 % de los profesionales de farmacia encuestados, están muy de acuerdo que expresan sus opiniones de manera asertiva, mientras que el 15 % indico que está muy en desacuerdo con la pregunta en mención.

Eficacia personal. Es la capacidad de lograr el efecto esperado o deseado después de la acción. No confunda este concepto con el concepto de eficiencia (del latín eficiencia). Esto se refiere al uso racional de los medios para lograr una meta particular (es decir, alcanzar la meta con los recursos y el tiempo mínimos disponibles).

Habilidad personal. Son las habilidades más relevantes y únicas de cada individuo, y están arraigadas no solo como parte de su personalidad dependiente, sino también como parte de su experiencia de vida.

VI. CONCLUSIONES

- Concluyendo que existe una relación positiva entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del personal farmacéutico en el Hospital Mongrut.

- Se determinó que los resultados obtenidos existen una relación positiva entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del personal farmacéutico en el Hospital Mongrut.

- En la prueba de hipótesis nos permitió concluir que existe una relación positiva entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del personal farmacéutico en el Hospital Mongrut.

- Llegue a la conclusión que falta mejorar la comunicación del profesional farmacéutico del Hospital Mongrut con el área de Recursos Humanos.

VII RECOMEDACIONES

- Se recomendó un plan de habilidades blandas para sobrellevar el estrés.
- Se coordinó con el área de recursos Humanos incluir las capacitaciones al profesional farmacéutico.

- La gestión de recursos humanos debe estar orientada al desempeño a los objetivos y a los resultados, potenciar el compromiso y la motivación del equipo de profesionales farmacéuticos del hospital Mongrut.

- Se recomienda organizar a la gestión de recursos humanos sesiones de liderazgo y coaching, sesiones para motivar continuamente al personal farmacéutico, no necesariamente con dinero, sino para reconocer el desempeño laboral y sus logros, ya que esto mejorará la calidad de atención que perciben los pacientes, y así llegar a los objetivos propuestos por el hospital Mongrut.

- Las políticas de salud deben ser creadas para mejorar los estándares institucionales para que el personal de salud funcione mejor.

Referencias

- (20 de abril de 2019). Obtenido de Análisis de la Planificación y Cumplimiento de las Necesidades de Recursos Humanos en Salud en el Distrito de Manokwari:
http://www.inrein.com/ijshr/IJSHR_Vol.4_Issue.1_Jan2019/IJSHR0033.pdf
- (22 de 06 de 2022). Obtenido de blog de recursos humanos:
<https://www.questionpro.com/blog/es/funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>
- (24 de 05 de 2022). Obtenido de
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206318818718>:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206318818718>
- (24 de marzo de 2022). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Acharya, J. (2020). *la gestión de recursos humanos durante la pandemia*.
- Afar, A. (2018). *Desafíos de la gestión de recursos humanos para desarrollar productos farmacéuticos*. Iram.
- al, P.-S. L. (2007). Revista británica de orientación y asesoramiento. *Revista británica de orientación y asesoramiento*, 19.
- Amer, F. H. (2021). *Una revisión sistemática: las dimensiones para evaluar el desempeño de la atención en salud y una implicación durante la pandemia*. EE.UU.
- Anonimo. (s.f.). *Dirección estratégica*, 9-11.
- Benavides, C. B. (2020).
- Berasa, M. C. (2021). *Evaluación de la satisfacción laboral entre los profesionales de farmacia*.
- Boada Cuerva, M. (2019). *El papel de la alta dirección en la gestión de los recursos humanos: un estudio en las PYMES. El rol de la alta dirección en la gestión de recursos humanos: un estudio en pymes*.
- Brooking, A. (1997).
- Bustamante. (2013, recuperado 2022). *teorías de metodología*.
- Canet-Giner, M. ,.-C.-B.-T.-I. (2020). *La Influencia de la Agrupación en Clústeres en las Practicas de RR.HH. y el Comportamiento Intraemprendedor*. España.
- Chiavenato, I. (2004).

- Echevarria. (2018). *Enfoque de Proceso en la Gestión de Recursos Humanos; Ingeniería Industrial Instituto Superior Politécnico La Habana Cuba* . Cuba.
- Fahed-Sreih, J. (2018). *Planificación de recursos humanos para el siglo XXI*. colombia: J Fahed-Sreih.
- Fasabi. (2018). *Relación de área de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la empresa tobiano*. Arequipa.
- FitzSimons, D. (2020). *El impacto de COVID-19 en los trabajadores de la salud y el cuidado las incertidumbres alrededor de magnitud de Muertes por COVID-19*.
- Greer, C. R. (2001). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. EEUU: by Charles R. Greer.
- Guest. (1987, recuperado 2022). *De la Gestión de Personal a la Gestión de Recursos Humanos*.
- Guest. (2019). *DE la Gestion de Personal de Recursos humanos*. London.
- Haneen, B. (2019). International Journal of Business and Management; *International Journal of Business and Management*;, 76-83.
- harvard, B. (2001). *Métodos de Evaluación de Rendimiento*. Harvard.
- Hernandez. (2010). *“Reclutamiento y selección*.
- Hernández, F. y. (recuperado 2022). *metodologia*.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>. (03 de mayo de 2022).
Obtenido de recuperado.
- <https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE>. (16 de diciembre de 2021). Obtenido de
<https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE>
- <https://www.youtube.com/watch?v=IQS4-qFCUby>. (2020).
- Karin, B. (2019). *Gestión de recursos humanos en organizaciones basadas en proyectos*. EE.UU.
- Lemache. (2016). *“La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo del talento humano en Ecuador*. Ecuador.
- Mamani Marca, R. A. (2020). *Gestión de Recursos Humanos en Salud*.
- Markaki, A. . (2021). *Evaluación de Necesidades de Información: Utilización de Herramientas e Impacto Global* .
- Mendoza, H.-S. y. (2018). *tipo d ediseño*.
- Pande S., H. (2016). *El efecto de los servicios de no dispensación proporcionados por personal farmacéutico en los resultados de los pacientes, la utilización de los servicios de salud y los costos en países de bajos y medianos ingresos*.
- Rus. (2021). *teorias de la metodologia*.
- Saez, A. M. (2021). Experiencias de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: una revisión de alcance. *Volumen de recursos humanos para la salud*, 56-73.
- salas. (2017). La ciencia del entrenamiento y del personal. *La ciencia del entrenamiento y del personal*, 18.

- Salvador Benavente, E. M. (2021). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021*. Chíncha,Peru.
- Shaharior Rahaman, T. (2021). Desafíos que enfrentaron los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19: *Desafíos que enfrentaron los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19*; 27-30.
- Solomon. (2016). Gestión de recursos humanos. *Gestión de recursos humanos*, 56.
- Suwannaprom, P. S. (2020). *Desarrollo de un marco de competencia farmacéutica para las demandas cambiantes de los servicios farmacéuticos y de salud de Tailandia*. Tailandia.
- Taylor. (2017). Reclutamiento y selección. *Estrategia de Recursos humanos*, 10(6), 139-14.
- Velasquez, J. Y. (2017). *Diseño e implementación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pio X Ltda*. Cajamarca.
- Wilkinson, R. y. (2017). *En busca de recursos humanos, gestión, contemporáneo*.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título De La Investigación: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y Productividad del Personal Farmacéutico del Hospital Mongrut 2020

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera afecta la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera afecta la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La pandemia afecta de manera significativa el desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Variable 1 (VI)</p> <p>Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración de personas - Desarrollo del personal - Compensación del personal 	<p>*Enfoque Cuantitativo</p> <p>*Alcance Descriptivo</p> <p>*Diseño no experimental</p> <p>*Diseño cuantitativo Transversal</p> <p>*Población Trabajadores de Farmacia del Hospital Villa Mongrut</p> <p>*Muestra no probabilística</p> <p>*Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos cuestionario ficha de observación</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es el estado laboral de Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020??</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Establecer las características del estado laboral de los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Las características del estado laboral son deficientes en los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de Personal 	
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuáles son los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia del hospital Mongrut, 2020?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Identificar los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Los principales problemas laborales son de ámbito personal y grupal en los profesionales de farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Variable 2 (VD)</p> <p>Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia personal. 	
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué propuestas de solución se plantean para la mejora del desempeño laboral para los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Implementar un proyecto de habilidades blandas para los Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>La mejora del desempeño laboral se realiza a través de un plan de habilidades blandas Profesionales de Farmacia del Hospital Mongrut, 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia personal - Habilidad personal 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Integración de personas	Inducción en el puesto de trabajo	1 - 3		
	Cursos de capacitación para el trabajo			
Desarrollo del personal	Trabajadores hábiles en el puesto	4 - 7	Muy de acuerdo (1)	Inadecuada (20 - 45)
	Soporte técnico del jefe directo			
Capacitación por instrucción en el puesto	Manual de procedimientos	8 - 10	Neutral (2)	Moderada (45 - 70)
	Conferencias			
Reclutamiento de Personal	Equipos de trabajo	11 - 12	Muy desacuerdo (3)	Buena (70 - 95)
	Comunicación en el entorno de trabajo			

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Eficiencia personal	Cumplimiento de metas con los recursos asignados	1- 3	Muy de acuerdo (1)	Deficiente (20 - 45)
	Resultados			
Eficacia personal	Trabaja con eficiencia y precisión	4 – 7	Neutral (2)	Regular (45 - 70)
	Autoridad y atribuciones para toma de decisiones			
	Cumplimiento de metas y objetivos		Muy en desacuerdo (3)	Eficiente (70 - 90)
	Habilidades de comunicación			
Asertividad				
Habilidad personal	Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos	8 -10		

Anexo 2 – Instrumento de recolección de datos

Instrumentos

Escala de Valoración de Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos.

Instrucciones:

Es importante, que responda las siguientes preguntas con sinceridad. Para realizar tu valioso aporte, debes marcar con una x las alternativas que te resulten útiles. Tenga en cuenta que esta encuesta se realiza de forma anónima.

Lea cada pregunta detenidamente y siga la escala a continuación para marcar una casilla con una (X) de las opciones que se muestran a la derecha.

Muy de acuerdo	Neutral	Muy en desacuerdo
1	2	3

Variable: Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

N°	PREGUNTAS	1	2	3
	DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONAS			
1	¿Cuándo ingrese a trabajar me capacitaron en las funciones que iba realizar?			
2	¿Las capacitaciones son importantes para el éxito de las funciones?			
	¿Los temas de capacitación son actualizados y acordes a los requerimientos del puesto?			
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL PERSONAL	1	2	3
4	¿Las capacitaciones fortalecen tus aprendizajes?			
5	¿Pones en práctica lo que has aprendido en las capacitaciones?			
6	¿Coordina con su jefe inmediato las funciones o responsabilidades de su puesto de trabajo?			
7	¿Hay una comunicación fluida con sus compañeros?			
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN POR INSTRUCCIÓN EN EL PUESTO	1	2	3
8	¿Cuándo ingreso a la entidad se le brindo un manual de procedimientos con las funciones que iba a realizar en el puesto de trabajo?			
9	¿Usted cree que el Manual de Organización y Funciones es importante para el desarrollo de sus funciones?			
10	¿Las capacitaciones que se programan en la entidad están dirigidas a todo el personal?			
	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	1	2	3
11	¿En la entidad selecciona bien el personal a contratar?			
12	¿La entidad hace público el puesto a convocar?			

Variable: Productividad

N°	DIMENSIÓN: EFICIENCIA PERSONAL	1	2	3
13	¿Tienes identificadas tus horas mayor productividad en un día?			
14	¿Tienes claro el propósito de tu vida personal y profesional?			
15	¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional?			
	DIMENSIÓN: EFICACIA PERSONAL	1	2	3
16	¿Tienes bien definidos tus valores y principios?			
17	¿Eres capaz de tomar decisiones con rapidez y seguridad?			
18	¿Dedicas suficiente tiempo a reflexionar sobre tus objetivos, tus proyectos y su progreso?			
19	¿Revisa sus compromisos de manera regular?			
	DIMENSIÓN: HABILIDAD PERSONAL	1	2	3
20	¿Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad?			

21	¿Se solucionan los problemas de comunicación en la entidad?			
22	¿Los trabajadores de la entidad expresan sus opiniones de manera asertiva?			

Anexo 3 Instrumento base de datos de SPS

Dirección de correo electrónico	1. ¿Cuándo ingresé a trabajar me capacitaron en las funciones	2. ¿Las capacitaciones son importantes para el éxito de las funciones	3. ¿Los temas de capacitación son actualizados y acorde a las funciones	4. ¿Las capacitaciones fortalecen tus aprendizajes	5. ¿Pones en práctica lo que has aprendido en las capacitaciones	6. ¿Coordinas con su jefe inmediato las funciones o responsabilidades	7. ¿Hay una comunicación fluida con sus pares.?	8. ¿Cuándo ingreso a la entidad se le brindo un manual de procedimientos	9. ¿Usted cree que el Manual de Organización y Funciones	10. ¿Las capacitaciones que se programan en la entidad están	11. ¿En la entidad selecciona bien el personal a contratar?	12. ¿La entidad hace público el puesto a convocar?	13. ¿Tienes identificadas tus horas mayor productividad en un día?	14. ¿Tienes claro el propósito de tu vida personal y profesional?	15. ¿Has definido tus áreas de responsabilidad personal y	16. ¿Tienes bien definidos mis valores y principios?	17. ¿Eres capaz de tomar decisiones con rapidez y seguridad?	18. ¿Dedicas suficiente tiempo a reflexionar sobre tus objetivos,	19. ¿Revisas tus compromisos de manera regular?	20. ¿Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con	21. ¿Se solucionan los problemas de comunicación	22. ¿Los trabajadores de la entidad expresan sus opiniones de
jaimenecioelretorno@gmail.com	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2
shivi_ros@hotmail.com	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
hjob32@gmail.com	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
morelex2@gmail.com	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
ezra27@gmail.com	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
mildred396q@hotmail.com	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2
midfer@hotmail.com	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	3
rocio.gavino@gmail.com	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3
kbasilio103@gmail.com	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3
marpa120215@gmail.com	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3
marthita.franquito@gmail.com	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3
lyaipenobs@gmail.com	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3
richtinez11@gmail.com	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1
nansecordova@gmail.com	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3
salonegas@gmail.com	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2
loramelendez5@gmail.com	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1
dgaspi000@gmail.com	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3
dextrimore@gmail.com	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2
galixro@gmail.com	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3
isb.tumgav@gmail.com	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3

4. certificado de Validación de los Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y Productividad del Personal Farmacéutico en la Villa Mongrut 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

ROCIO MILDRED GAVINO BARTRA

D.N.I: 40499480

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título De La Investigación: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y Productividad del Personal Farmacéutico en la Villa Mongrut 2020

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
Problema General ¿De qué manera afecta la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020?	Objetivo general Determinar de qué manera afecta la pandemia al desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	Hipótesis general La pandemia afecta de manera significativa el desempeño laboral de los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	Variable 1 (VI) Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos - Integración de personas - Desarrollo del personal - Compensación del personal	*Enfoque cualitativo *Alcance Descriptivo *Diseño no experimental *Diseño cualitativo
Problema específico 1 ¿Cuál es el estado laboral de Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020??	Objetivo específico 1 Establecer las características del estado laboral de los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	Hipótesis específica 1 Las características del estado laboral son deficientes en los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	- Reclutamiento de Personal	*Población Trabajadores de Farmacia del Hospital Villa Mongrut *Muestra no probabilística
Problema específico 2 ¿Cuáles son los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia del hospital Octavio Mongrut, 2020?	Objetivo específico 2 Identificar los principales problemas laborales que manifiestan los profesionales de farmacia de la villa Mongrut, 2020	Hipótesis específica 2 Los principales problemas laborales son de ámbito personal y grupal en los profesionales de farmacia de la villa Mongrut, 2020	Variable 2 (VD) Productividad	*Técnicas encuesta Instrumentos cuestionario ficha de observación
Problema específico 3 ¿Qué propuestas de solución se plantean para la mejora del desempeño laboral para los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020?	Objetivo específico 3 Implementar un proyecto de habilidades blandas para los Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	Hipótesis específica 3 La mejora del desempeño laboral se realiza a través de un plan de habilidades blandas Profesionales de Farmacia de la Villa Mongrut, 2020	- Eficiencia personal. - Eficacia personal - Habilidad personal	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONAS							
1	Cuando ingrese a trabajar me capacitaron en las funciones que iba realizar	x		x		x		
2	La entidad tiene como política capacitar a los funcionarios.	x		x		x		
3	Las capacitaciones son importantes para el éxito de las funciones.	x		x		x		
4	Se consideran capacitaciones en el plan anual de trabajo de la entidad.	x		x		x		
5	Los temas de capacitación son actualizados y acordes a los requerimientos del puesto.	x		x		x		
6	Las capacitaciones permiten tu desarrollo profesional y hacer línea de carrera.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL PERSONAL							
7	Las capacitaciones fortalecen tus aprendizajes.	x		x		x		
8	Participas de todas las capacitaciones programadas.	x		x		x		
9	Pones en práctica lo que has aprendido en las capacitaciones.	x		x		x		
10	Coordina con su jefe inmediato las funciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.	x		x		x		
11	Hay una comunicación fluida con sus pares.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN POR INSTRUCCIÓN EN EL PUESTO							
12	Cuando ingreso a la entidad se le brindo un manual de procedimientos con las funciones que iba a realizar en el puesto de trabajo.	x		x		x		
13	Se evalúa y actualiza anualmente el Manual de Organización y Funciones, según los requerimientos.	x		x		x		
14	Usted cree que el Manual de Organización y Funciones es importante para el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		
15	Las capacitaciones que se programan en la entidad están dirigidas a todo el personal.	x		x		X		

	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL						
16	En la entidad selecciona bien el personal a contratar.	x		x		x	
17	La entidad informa bien las funciones de puesto convocado	x		x		x	
18	La entidad hace publico el puesto a convocar	x		x		x	
19	Son largos los procesos para seleccionar al personal	x		x		x	
20	Cree usted que es importante para la entidad el uso de sistemas de información en el proceso de reclutamiento del personal	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel **DNI: 40081695**
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Excmo. Informante

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Eficiencia personal	Cumplimiento de metas con los recursos asignados	1 - 6		
	Resultados			
	Trabaja con eficiencia y precisión			
Eficacia personal	Autoridad y atribuciones para toma de decisiones	7 – 12	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (20 - 45) Regular (45 - 70) Eficiente (70 - 95)
			En desacuerdo (2)	
			Ni acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			De acuerdo (4)	
	Cumplimiento de metas y objetivos		Totalmente de acuer(5)	
	Habilidades de comunicación			
	Asertividad			
Habilidad personal	Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos	13 - 20		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tienes identificadas tus horas mayor productividad en un día	x		x		x		
2	Tienes claro el propósito de tu vida personal y profesional	x		x		x		
3	Se ofrecen incentivos, para optimizar la atención a los pacientes	x		x		x		
4	Has definido tus áreas de responsabilidad personal y profesional	x		x		x		
5	Crees que te relacionas con tu tiempo de trabajo	x		x		x		
6	diferencias/gestionas de la mejor manera las tareas importantes y/o urgentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN: EFICACIA PERSONAL							
7	Qué objetivos te haría ilusión conseguir	x		x		x		
8	Tienes bien definidos mis valores y principios	x		x		x		
9	Gestiona bien mi energía a lo largo del día	x		x		x		
10	Eres capaz de tomar decisiones con rapidez y seguridad	x		x		x		
11	Dedicas suficiente tiempo a reflexionar sobre tus objetivos, tus proyectos y su progreso	x		x		x		
12	Revisa mis compromisos de manera regular	x		x		x		
	DIMENSIÓN: HABILIDAD							
13	Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad	x		x		x		
14	Se proponen alternativas legales para optimizar las actividades de la entidad con la finalidad de salvaguardar los intereses de la Entidad	x		x		x		
15	Se realizan c	x		x		x		

	constantemente mejoras en el trabajo de la entidad						
16	Se aportan soluciones creativas a los problemas que se puedan presentar en la entidad	x		x		x	
17	Se realizan capacitaciones a los trabajadores de la entidad en materia civil, penal y/o laboral	x		x		x	
18	Se solucionan los problemas de comunicación en la entidad	x		x		x	
19	Las habilidades de los trabajadores de la entidad permite la correcta aplicación de normas legales a casos concretos	x		x		x	
20	Los trabajadores de la entidad expresan sus opiniones de manera asertiva	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel **DNI: 40081695**
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

31 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Carta N° 121 CCRSHM ESSALUD 2022

Srta.
Rocío Mildred Gavino Barba
Técnica de Farmacia

PRESENTE -

Mediante la presente saludo a usted, y hago de su conocimiento que el comité de capacitación realizó la revisión de su trabajo de investigación, "gestión del sistema administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del Personal Farmacéutico en el Hospital Mongrut - CAAT Villa Mongrut 2020", dando la conformidad para realizar dicho trabajo en nuestro hospital. Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente


Jorge Torrejon Feitoaa
C.M.P. 19262
PRES. COMITE CAPACITACION
HOSPITAL J. OSORIO MONGRUT N.º 121
RED ESPECIALIZADA MONGRUT
ESSALUD

Dr. Jorge Torrejon Feitoaa
C.M.P. 19262
Jefe de la oficina de capacitación
Del Hospital Mongrut



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad del personal farmacéutico en el Hospital Mongrut, Lima, 2020", cuyo autor es GAVINO BARTRA ROCIO MILDRED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 29- 08-2022 23:35:14

Código documento Trilce: TRI - 0425173