



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio  
de Salud en la Región Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**Autor:**

Saucedo Barahona, Jorge Edwar (ORCID: 0000-0002-6966-437X)

**Asesor:**

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-250)

**Línea de Investigación:**

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo, Perú

2022

## **Dedicatoria**

Se lo dedico a mi familia, en especial a mi hijo Sebastián Eduardo quien es mi motivo para seguir adelante frente a los retos de la vida, y a mi querido distrito de Pítipo donde en algún momento Dios mediante podré impartir los conocimientos adquiridos y contribuir a una mejor gestión en beneficio del pueblo.

El autor

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios quien me ha guiado durante todo este tiempo, a mi familia quienes me han sido el soporte para continuar con mis proyectos profesionales.

A los docentes, quienes me han brindado los conocimientos suficientes para poder concluir la presente tesis.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de Hospitales en la Región Lambayeque.....	16
Tabla 2 Prueba para determinar la normalidad de las Variables.....	20
Tabla 3 Nivel de relación Pearson de la hipótesis general.....	21
Tabla 4 Percepción de satisfacción sobre la Categorización de Hospitales.....	22
Tabla 5 Percepción de satisfacción de los colaboradores sobre los Recursos Humanos ..	22
Tabla 6 Percepción de los colaboradores sobre el Equipamiento .....	23
Tabla 7 Percepción de los colaboradores sobre Infraestructura .....	23
Tabla 8 Relación de la variable Gestión de los Recursos Humanos en la etapa de Planificación y Organización .....	24
Tabla 9 Percepción de satisfacción en la etapa de Planificación y Organización .....	25
Tabla 10 Percepción global de satisfacción de la Gestión de Recursos Humanos.....	25
Tabla 11 Percepción de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño.....	26

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de Investigación.....	14
---------------------------------------	----

## Resumen

El presente trabajo de investigación cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque. La investigación fue de tipo cuantitativo. La población estuvo constituida por 1791 trabajadores (profesionales de la salud) de los Hospitales de la Región Lambayeque y la muestra fue de 316. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento cuestionario, validado por juicio de expertos y la confiabilidad a través del método estadístico (Alfa de Cronbach) y el procesamiento de los datos estadísticamente se utilizó el Excel y SPSS. Finalmente, el resultado fue un 43,99% (139 encuestados) muestra un nivel de satisfacción, sin embargo, más de la mitad de los colaboradores muestra un nivel de insatisfacción del 56,01% (177 encuestados). Se evidencia que implementación de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque tiene un nivel significativo de insatisfacción. Siendo coeficiente de correlación de Pearson de 0,695\*\* y con una significación bilateral de 0,0 valor menor a 0,05 este valor permite aceptar la hipótesis inicial, lo que indica que existe relación entre las variables.

**Palabras clave:** Gestión de Recursos humanos, Categorización de Hospitales e infraestructura, Categorización de Hospitales.

## **Abstract**

The present research work whose objective was to determine the relationship between Human Resources Management and the Categorization of Hospitals of the Ministry of Health in the Lambayeque Region. The research was quantitative. The population consisted of 1791 workers (health professionals) from the Hospitals of the Lambayeque Region and the sample was 316. The technique used for data collection was the survey and the questionnaire instrument, validated by expert judgment and the Reliability through the statistical method (Cronbach's Alpha) and data processing statistically, Excel and SPSS were used. Finally, the result was 43.99% (139 respondents) showing a level of satisfaction, however, more than half of employees show a level of dissatisfaction of 56.01% (177 respondents). It is evident that the implementation of Human Resources Management in the Hospitals of the Ministry of Health in the Lambayeque Region has a significant level of dissatisfaction. Being Pearson's correlation coefficient of 0.695 \*\* and with a bilateral significance of 0.0, a value less than 0.05, this value allows us to accept the initial hypothesis, which indicates that there is a relationship between the variables.

**Keywords:** Human Resources Management, Hospital Categorization and infrastructure, Categorization of Hospital

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, la gestión de recursos humanos se enfrenta a una gran cantidad de problemas de datos, y es urgente descubrir conocimientos valiosos y brindar apoyo en la toma de decisiones para que las empresas desarrollen estrategias de formación de talentos (Zeng, 2021).

Realizando una visión panorámica a nivel nacional se puede corroborar que en los Institutos de Lima a nivel Salud, no poseen el total de personal exigido de acuerdo con la vigente Norma Técnica, ni tienen implementadas las UPSS que les competen; además, se demuestra la carencia de una apropiada gestión del sector en afianzar que estos EESS logren cumplir con la obligación de tener el conjunto de cuerpo laboral exigido por la Norma existiendo además una escasez de inspección por parte de los órganos encargados de llevar a cabo dicho proceso (Espinoza 2015).

Esta problemática se puede presenciar en menor o mayor proporción en los cuatro principales hospitales distribuidos en las tres provincias de la región Lambayeque, sumado al no utilizar de consultorios externos en un segundo turno; la inoperancia de las autoridades regionales responsables en la ejecución del gasto destinado para el sector en la región, acciones que acrecienta más el problema de la salud en la población necesitada.

En el sistema hospitalario, la satisfacción laboral está directamente relacionada con la inseguridad laboral, esto se encadena con el compromiso de los colaboradores, por lo tanto, esto genera estrés y afecta directamente el desempeño laboral es afectado (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Los recursos humanos conforman la parte fundamental de los servicios de sanitarios; la calificación, distribución, disponibilidad, y compromiso, de los cuales se aseguran llegar a cumplir los objetivos del sector sanitario porque así se garantiza el impacto sanitario, la cobertura, y sobre todo la satisfacción de los individuos (Montes de Oca, 2022).

Actualmente la inequidad de los recursos humanos en salud no ha sido revertida; enfocando la mirada al personal médico experto, se evidencia que la cantidad de puestos para el equipo especializado se sostiene igual que años atrás,

a pesar del aumento de las peticiones de la población (López, Díaz, Segredo & Pomares, 2017).

En ese marco, en América Latina la reforma del sector de la salud se ha abocado sobre todo en el máxima rendimiento, el análisis de ejecución, aplicación de sistemas de estímulo y métodos de contratación de los recursos humanos. (Salud 2014) Sin embargo, temas como la desigualdad en la estructuración del personal de salud, la consolidación de las especialidades y prestaciones de alta complejidad, la creciente migración de profesionales y la falta de estabilidad en los tipos de contratos de trabajo, continúan conformando áreas que requieren una mejor adecuación normativa en los sistemas de salud en general en el vecino país del sur.

El problema se plantea, como a continuación se hace mención: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque?, por otro lado, uno de los planteamientos del problema específico se define de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre la situación actual de los colaboradores en relación con la Categorización de Hospitales?, el siguiente planteamiento del problema específico es ¿Cuál es la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y organización de los recursos humanos?, por último se establece lo siguiente ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Lambayeque?

Por último, La justificación metodológica es dada porque abarca la generación de nuevas estrategias, pesquisas o investigaciones para la mejora de los procesos existentes de la unidad logística en una municipalidad de Chiclayo para la satisfacción laboral.

Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque. Y como objetivos específicos, se han propuestos los siguientes: Establecer el diagnóstico de la situación actual de satisfacción en relación la Categorización de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región

Lambayeque. El siguiente objetivo planteado es Establecer la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y Organización de los recursos humanos. Por último, Establecer el nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

La investigación radica en conocer el impacto que genera la gestión del profesional de la salud en los hospitales del MINSA de la región Lambayeque, permitiendo determinar la real demanda de los profesionales del sector según especialidades y los requerimientos de la población a fin de tomar medidas correctivas en su redistribución; de este modo hará posible la implementación de mecanismos de regulación en la administración de los recursos humanos y la mejora en las políticas en materia de salud pública beneficiando a la adecuada gestión del gasto del estado a través de los gobiernos regionales así como en una mayor y mejor atención a la población evidenciada en un servicio de calidad.

Siguiendo la línea de investigación la hipótesis General se ha planteado, Existe un alto grado de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque. De manera específica se han planteado los siguientes: La percepción del diagnóstico de la situación actual de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque. Así mismo se planteó: La relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y Organización de los recursos humanos.

Finalmente se estableció La percepción del nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación, se han ubicado distintos antecedentes que servirán de materia de indagación, y se presentan a nivel internacional, nacional y local que citare a continuación.

Los autores analizaron 36 artículos apropiados para su estudio a fondo. Por tanto, extrajeron los factores que influyen en la gestión del talento y se recopilaron análisis e inferencias de modelos conceptuales empleando herramientas de codificación y el software MAXQDA v. 10 (Shahi, Farroksheresht, Taghipourian & Aghajani, 2020).

Según lo investigado por Núñez y Bochero (2019). Colombia, en su investigación de post-grado, enfoca la viabilidad de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Universidad Cooperativa de Colombia junto con su desarrollo organizacional, en una investigación no experimental, descriptiva correlacional Transversal. El estudio concluye que existe relación entre las variables satisfacción laboral y desarrollo en la organización, pero las competencias que desarrollos organizacionales de los recursos humanos están vinculadas con los factores de brecha salarial, distribución física, capacitación, entre otros. La muestra fue de 55 colaboradores.

Aziz, Azima & Irianto (2018). Indonesia, tuvieron como objetivo medir el nivel de satisfacción con un software y como resultado indica que cada día el estrés es el factor directamente proporcional al nivel de satisfacción del trabajador. Los autores señalan que actualmente el mercado es competente y algunas veces injusto porque conforme va cambiando, también va compitiendo y a los colaboradores de una empresa los afecta en la propia satisfacción laboral por el estrés constante y diario.

Jooss (2018). En su investigación realizada en la República de Irlanda, tuvo como objetivo de investigación explorar y comprender el proceso de identificación del talento en las corporaciones hoteleras multinacionales (MNHC). El estudio fue de tipo cualitativo, se seleccionaron tres CHMN y se realizaron 73 entrevistas en profundidad semiestructuradas con actores clave de estas organizaciones. Las

entrevistas se realizaron con líderes de recursos humanos y operaciones a nivel de unidad de negocio y corporativo. Los resultados muestran que las organizaciones desarrollaron una estrategia GTM basada en competencias y aplicaron varias herramientas para diferenciar la fuerza laboral.

Sánchez (2018). En su investigación realizada en Chile. Tuvo como objetivo evaluar los criterios empleados por Ministerio de Salud de Chile vinculados con el recurso humano que determinan la excelencia de un Centro de Salud Familiar, utilizando estudios de casos distribuidos en dos grupos focales de profesionales: un grupo integrado por estamento profesional directivo y un segundo grupo conformado por profesionales no directivos. Concluyendo que a partir de los resultados analizados se determina que el contar con una dotación del recurso humano y la constatación del cumplimiento de horas laborales, así como capacitaciones no garantiza por si sola la excelencia en un establecimiento de salud.

Nigenda y Alcalde (2016) en su investigación realizada en México, teniendo como objetivo analizar los indicadores sobre la eficiencia de los recursos humanos de la Secretaría de Salud de México, por ello emplearon tres dimensiones de eficiencia como: distribución del recurso humano entre niveles de atención, productividad y desperdicio de la fuerza laboral llegando a concluir que existen niveles de ineficiencia en la asignación y distribución de recursos humanos, además de un mercado laboral expresado en subempleo y desperdicio laboral, se suma a ello los niveles de productividad heterogéneos entre los diversos establecimientos de salud.

Gómez, Calderón & Bernardino (2020). Costa Rica. Establecieron como objetivo analizar el componente de gestión de recursos humanos en salud que brindan atención primaria, participando en la investigación gestores de una población de enfermeras de un hospital de segundo nivel de atención. Realizando un diseño y aplicación de instrumento para análisis cualitativo; considerando ámbitos como gobernanza, planificación, formación, gestión del empleo y del desempeño, así como desarrollo institucional y organizacional. Los resultados señalan que, para gestionar un equipo coordinado de enfermeras, lo primero que se tiene que realizar es el trabajo de liderazgo, trabajo en equipo, personalidad, así

mismo, se debe ver los temas de distribución de las instalaciones.

A nivel nacional se tiene a investigación de Ferreyros (2020) en Amazonas tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019, el estudio fue de tipo correlacional descriptivo, diseño correlacional, con una población de 126 enfermeros. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios. Finalmente se logró determinar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019 y como conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un valor  $r = 0.876$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Así mismo Quiñones (2019). En Ancash tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 40 trabajadores administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión. Que existe relación directa y significativa positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05; y con una correlación de 0.765.

Ascacivar (2019). Lima tuvo como objetivo determinar la relación entre el actual estado de la infraestructura y el nivel de riesgo del Centro de Salud Materno-Infantil "Dr. Enrique Martin Altuna", Zapallal-Lima. 2019. Utilizando la técnica de encuesta con dos instrumentos. Concluyendo que el 66.4% de los usuarios internos perciben que el actual estado de la infraestructura es regular y que representa un nivel de riesgo medio, frente a un sismo o siniestro; y existe relación inversa alta entre el estado de la infraestructura y el nivel de riesgo; como una relación inversa moderada entre el nivel de riesgo y los elementos estructurales, equipamiento y elementos no estructurales del estado de la infraestructura.

Melgarejo (2018) Realizó una propuesta de investigación a nivel de maestría que tuvo por finalidad correlacionar las satisfacciones, entre ellos la satisfacción laboral, enfocándose también en personal asistencial de un Hospital en la Provincia Constitucional del Callao. Se trató de una investigación correlacional descriptivo, de diseño no experimental. La muestra fue de 184 trabajadores de cuatro áreas clínicas. Como principal resultado se encontró una relación entre ambas variables, con poca satisfacción laboral.

Zuasnabar (2018) En su tesis realiza en Huancayo hizo un estudio entre satisfacciones, entre ellas vinculada la satisfacción laboral en los RRHH. El autor realiza su investigación con muestra de 221 colaboradores, no experimental, correlacional descriptivo. El autor halló que existe una correlación inversa entre las variables.

Puris (2018) Publicó una investigación relacionada a la Organización de los recursos humanos y su conexión con el compromiso organizacional de los Centros de Salud de San Juan de Lurigancho. Tuvo como finalidad identificar el vínculo existente entre las variables. Obteniendo como resultado que existe vinculación entre las variables de forma positiva entre la organización del personal de salud y el compromiso organizacional, asimismo logró corroborar que existe correlación entre planificación, capacitación y recursos humanos. Su investigación fue de tipo descriptiva y fue aplicada a una muestra de 80 trabajadores de la red de salud en estudio

Lobatón (2017) En su investigación realizada en Chiclayo tuvo como finalidad elaborar una propuesta que contribuya a brindar un mejor cuidado y garantizar un buen servicio al paciente hospitalizado de oncología facilitando la coordinación multidisciplinaria. Concluye que si un plan de gestión apoyado en la teoría propia de enfermería, la participación del personal y las ciencias administrativas es un gran reto que proporciona una experiencia a la gestora, la garantía de una herramienta técnica científica, construida sin excluir su aspecto humano para el binomio del cuidado: Paciente, familia y personal de enfermería.

Conforme a lo investigado por Zelada (2018) En Chiclayo. Investiga los niveles de satisfacción laboral en la Universidad Tecnológica del Perú, realizando

un baremo de datos separándolo en niveles de bueno, malo y regular, los resultados del autor indican un alto nivel de insatisfacción siendo malo en un 65.7% y 33.7% en un nivel medio, los resultados según el autor deben invitar a la reflexión de los altos directivos de la institución a pensar porque la insatisfacción laboral de los recursos humanos se deben a factores como: Carga laboral, carga familiar, poco reconocimiento por el servicio realizado, ingresos económicos, entre otros, por último las tareas que realizan no están correctamente definidas.

Villafranca (2016) En su investigación realizada en Lambayeque, tuvo como finalidad determinar los factores influyentes en el buen desempeño del personal de enfermería en el ámbito administrativo de la GERESA contando con una muestra de 15 profesionales distribuidas en siete áreas como: Dirección y Administración, Planeamiento Estratégico, Dirección Epidemiológica, Promoción de la Salud y control de enfermedades, entre otras, su investigación fue corte transversal no experimental, utilizo como instrumento un cuestionario.

Los resultados muestran que los factores que influyen en el desarrollo del profesional de enfermería en el campo administrativo se encuentran: el clima organizacional dado por la comunicación y cooperación entre sus miembros y el factor estructura organizacional dado por el liderazgo, identidad, toma de decisiones, innovación, estructura organizativa así como el factor económico dado por remuneraciones e incentivos; en el desempeño laboral del personal de enfermería los factores determinantes para su eficacia son la capacidad de investigación, asesorías y habilidades técnico – administrativa, capacidad de intervención y agilidad en la resolución de problemas.

Santa María (2017) En su investigación realizada en Lambayeque, con el objetivo de. Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque. Su trabajo fue correlacional no experimental, además su muestra de estudio fue de 60 colaboradores del sector salud, para la recolección de información utilizaron 2 instrumentos. Finalmente obtuvo como resultado el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ), el cual le permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar que existe relación entre las variables de estudio.

Los diversos investigadores citados aportan a la investigación considerando

la motivación a los recursos humanos mediante una política de incentivos, la evaluación de desempeño permanente al personal y un buen clima organizacional y supervisión de la norma técnica 021 – MINSA para el cumplimiento de sus metas institucionales acorde a su nivel complejidad de cada establecimiento de salud. Siguiendo la línea de investigación de acuerdo a la base teórica según las variables de estudio:

Se realizó un estudio en el Hospital Regional “Julio Pinto Manrique” de la Policía Nacional del Perú en Arequipa en relación con su inteligencia y satisfacción laboral, por medio de un estudio cuantitativo, correlacional a 51 enfermeras, con el objetivo de describir y evaluar estas dos variables. Como resultados se obtiene que, de las enfermeras estudiadas, 64,29% se encuentran satisfechos parcialmente con poca inteligencia emocional en un 58,34% en una correlación Chi Cuadrada de  $p < 0.05$ . Se concluye que existe relación entre las variables y que actualmente no hay un enfoque directo para tratar estos temas (Abarca, Apaza, Carrillo, & Espinoza, 2021).

Gestión del Talento Humano, Según Medina (2020). En cuanto a la gestión de recursos humanos, señala los procesos mediante los cuales las empresas planifican, organizan y gestionan las actividades y activos asociados a las personas que integran la organización. La gestión de recursos humanos es un área cada vez más importante para los comités ejecutivos corporativos, independientemente de su tamaño. Esta división de gestión se ocupa de áreas como gestión del talento, selección, contratación, motivación, distribución física, remuneraciones, calificación del desempeño, planificación, proyección de los recursos, gestión del entorno laboral e implementar la política de recursos humanos y muchas otras funciones, incluyendo por supuesto las tareas administrativas que surgen en estas áreas.

Así mismo para abordar acerca de la Gestión del Talento humano, se describen teorías sobre la gestión por competencias.

Shet, Patil, & Chandawarkar (2019) En una investigación sobre gestión por competencias se debe considerar lo siguiente: "desempeño superior basado en competencias" y la escala de validación para la "eficacia organizacional"

Loan (2020) Refieren que competencias específicas: llamadas también

conocimiento del trabajo, capacidad y desempeño en sí, las competencias que tienen que destacar para que una persona pueda estar a cargo de un grupo de colaboradores, tenemos, por ejemplo: el liderazgo, el cambio estratégico, la adaptabilidad, la iniciativa, el pensamiento innovador.

Competencias sociales: Esto se refiere básicamente a lo que el colaborador puede desarrollar en su entorno, como, por ejemplo: La iniciativa, la responsabilidad, el dinamismo, trabajo en equipo, el autocontrol, el liderazgo y el razonamiento analítico con el aprendizaje. Añaden Weidmann y Deming (2020) que las habilidades sociales surgen porque los equipos a menudo operan de manera más eficiente que las personas que trabajan de forma aislada.

Se debe considerar el nivel de satisfacción de los colaboradores de la organización y este a su vez tiene que ser recíproco con la empresa. Para los empleados, uno de sus puntos de satisfacción laboral es la facilidad de acceso al trabajo, Si hablamos de labores cuyo nivel de rotación es alto se debe revisar el proceso de gestión de empleados, en particular, el proceso de contratación y rotación con base en la perspectiva geográfica (Indah & Dyah, 2018).

Los factores comunes que afectan la satisfacción del personal que labora en una organización suelen ser: factores de personal, factores ambientales interiores, factores de espacio, factores de diseño, factores de equipo, factores de construcción y propiedad, y factores de trabajo (Sun, Yang, Xu, Guan & Wang, 2020).

Según los investigadores Reynoso, Flores & Cardoza (2017) indican que la teoría de la gestión general se ha centrado en aspectos básicos de gestión para en la alta dirección, rama intermedia, los directores de primera línea y los que no son directivos, es decir, los directivos.

Según Aliu y Aigbavboa (2019) manifiestan que la productividad depende más de las personas que de las tecnologías, de su gestión y su cultura organizacional. La eficiencia en la productividad no se logra con una sobrecarga laboral sino mediante una visión de cooperación que posibilite la consecución de los objetivos organizacionales.

Esta teoría propone que no se aparte la condición del ser humano con la del trabajador, puesto que la humanización entre empleador – empleado incrementa la

productividad.

La teoría Z tiene sustento en las interrelaciones humanas y es participativa; William Ouchi considera que el trabajo es parte importante en la vida del empleado, por consiguiente, no debe desligarse uno de otro. De esta manera manifiesta que un trabajador integrado y que se encuentre satisfecho con su trabajo resultará más productivo y logrará una motivación intensa para dar todo de sí en su centro laboral a fin de lograr sus metas institucionales (Ouchi 1982).

Ouchi sintetiza los aspectos más importantes de la teoría Z en tres aspectos:

**Confianza como base:** Si el empleador considera que su trabajador va a realizar una labor eficiente, se fomenta en el empleado aquella confianza y la seguridad que su jefe le ha otorgado, auto motivándose en cumplir con las expectativas depositadas en él.

**Trato particular:** Entendiendo que el trabajador no puede desligar su vida laboral de la personal, dado que el empleo es parte fundamental en su desarrollo, se tejen relaciones interpersonales en las que empleados y empleadores se conocen personalmente. El hecho de otorgar importancia a estas interrelaciones entre los recursos humanos de una empresa es una característica de esta teoría, sintiéndose el trabajador más valorado, aumenta su autoestima y por ende su productividad laboral.

**Sutileza en sus relaciones:** Mantener el trato personal descrito humaniza y fortalece a la empresa fomentando el buen ambiente laboral, para lo cual es imprescindible un mayor conocimiento de las características únicas de cada individuo a fin de personalizar el trato con cada uno de ellos (Prajogo, Bhattacharya, Oke& Cheng 2018).

En definitiva, la teoría Z concibe que el empleo sea indesligable a la vida personal del empleado y por lo tanto cumple un papel importante al determinar diversos ámbitos de su vida. Por ello implementar la cultura de la teoría Z en una institución requiere mantener una atención especial en las relaciones personales basado en la confianza entre sus miembros.

Aplicando dicha teoría a los recursos humanos en los establecimientos de salud, su efecto contribuiría en mejorar la productividad y calidad del servicio en la

población, pues tratándose de profesionales consecuentes, con un alto espíritu humanista, vocación de servicio y cumpliendo su misión y juramento hipocrático sin duda velarán por la salud sabiendo de la confianza brindada por sus empleadores y la responsabilidad que sobre su desempeño recae el tratamiento de la vida humana, sin dejar de lado una dosis de motivación que el empleador debe brindar a su personal.

#### Teoría Bifactorial de Herzberg

Lo que le lleva a concluir que la satisfacción e insatisfacción laboral son el resultado de dos tipos diferentes de experiencias de vida. Los factores relacionados con la satisfacción laboral se denominan motivación y los relacionados con la insatisfacción se denominan factores de higiene (Loughlin, Lewis, Lascelles. Nudurupatid, Visakhapatnam, 2021).

Según la teoría bifactorial afirma que al encontrarse presentes los factores de motivación descritos en el cuadro estos contribuyen a la satisfacción laboral. A su vez, si se gestionan mal, los factores de higiene pueden incrementar la insatisfacción laboral.

La justificación teórica se basa en porque involucra la generación de nuevos conocimientos teniendo en cuenta la Directiva Administrativa N° 182-MINSA/DGSP-V.01:

Dicha teoría guarda relación con la propuesta por William Ouchi que aplicada a la investigación contribuirá a reforzar el sustento del marco teórico.

Es importante precisar que ambas teorías se enfocan en el factor motivacional como un elemento clave en el tratamiento de recursos humanos y los estímulos que estos puedan tener en el puesto laboral donde se desempeñan, así como la apreciación favorable respecto a las condiciones de la empresa.

Para la mejora de la satisfacción de los recursos humanos, se debe trabajar temas motivaciones que influyan en un equipo líder para el desarrollo en una organización (Hernández, Rojas, Prado & Bendezu, 2020).

En relación con La tecnología debe ser aplicada a la gestión de personal porque permite aumentar considerablemente la eficiencia de las empresas relevantes, pero también permite ahorrar una gran cantidad de recursos materiales

de mano de obra, también tiene una gran importancia para el desarrollo de la empresa, al mismo tiempo (Yang, 2021).

Los gerentes de las empresas deben aprovechar las oportunidades en la era de los grandes datos, llevar a cabo una gestión adecuada de los recursos humanos mediante el uso de tecnología de inteligencia artificial bajo la informática y tomar medidas específicas para mejorar la eficiencia laboral de los empleados (Yuan, 2020).

De acuerdo con el análisis de big data, frente a la continua innovación y transformación del modo de gestión de recursos humanos de las empresas multinacionales globales actuales, las estrategias comerciales relevantes y la estructura organizativa de la empresa tienen diferentes grados de transformación (Hui, 2021).

Es necesario explorar la aplicación de big data en la gestión de recursos humanos para realizar un análisis humano más completo y científico, por lo tanto, es necesario explorar la aplicación de las tecnologías de la información en la gestión de recursos humanos (Wang & Ma, 2021).

La ingeniería empresarial actualmente se ocupa del diseño de procesos que tienen como objetivo mejorar la estructura y la eficiencia de las organizaciones empresariales. Desarrolla enfoques basados en técnicas de modelado, particularmente en el modelado de procesos comerciales, para garantizar la calidad y la coherencia global de las estrategias y expectativas empresariales (Lamine, Thabet, Sienou, Bork, Fontanili, & Pingaud, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación:

Indica que la investigación realizada es básica con enfoque cuantitativo. La investigación es Básica cuando se recolecta información y se confirman hipótesis, mediante análisis y evaluación estadísticos. La finalidad es mejorar el conocimiento para el beneficio socioeconómico a largo plazo.

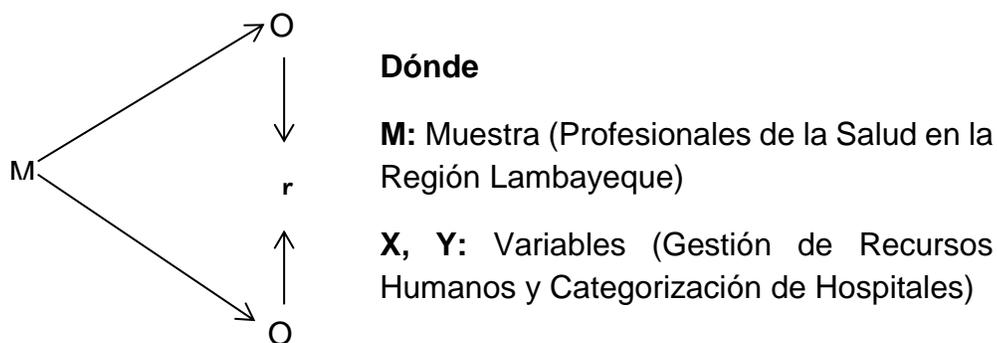
#### Diseño de Investigación:

No experimental, porque no se alteraron deliberadamente las variables y de corte transversal porque los datos se tomaron en un solo momento de la investigación. Indica que la búsqueda se realizará para identificar enlaces dentro de las variables, además la información se seleccionará una sola vez, y este diseño estará diseñado para ser no experimental y engañoso (Hernández, et al., 2018).

Así mismo, la investigación cuenta con un nivel Descriptivo, Correlacional, porque se mide el grado de asociación de las variables relevantes mediante un análisis de correlación. En esta investigación se utilizó la correlación de Pearson.

#### Figura 1

*Diseño de Investigación*



### **3.2. Variables y Operacionalización**

Las variables de estudio que se determinaron para el presente trabajo de investigación fueron:

#### **Gestión de Recursos Humanos**

Definición conceptual: Es el conjunto de procedimiento en el cual se analiza y se desarrolla el conjunto de capacidades y competencias de los colaboradores en una organización. (Xu, 2020)

Definición operacional: Asignación de un conjunto de profesionales de la salud que laboran en un establecimiento con fines e intereses comunes para satisfacer las necesidades en el rubro brindado a la población.

Indicadores: Prever la capacidad de las instalaciones, Proyectar el número de usuarios que se atenderán, Prever contratos, Hacer el requerimiento de capacitación, Ofrecer capacitaciones para el personal, Oportunidad de asenso por competencias, Preparar el formato para la evaluación del personal, Evaluar al personal los tres primeros meses de trabajo.

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

#### **Categorización de Hospitales**

Definición conceptual: Procedimiento que busca clasificar los diferentes establecimientos de salud de atención general y especializada en función a sus niveles de complejidad y a características funcionales, estas deben responder a los requerimientos de salud de la población usuaria.

Definición operacional: Proceso que conduce a clasificar los diferentes establecimientos de salud, en base a niveles de complejidad y a características funcionales, que permitan responder a las necesidades de salud de la población que atiende. (N.T.S. 021).

Indicadores: Establecimientos de salud que cuenta con recurso humano capacitado, especialistas de acuerdo con la categoría establecida, Nivel de Categorización de instrumental y materiales acorde al grado de complejidad de cada hospital, Suficiencia en la distribución de ambientes y áreas de trabajo según nivel de complejidad de cada hospital. Cumpliendo la guía técnica para la categorización

de establecimientos del sector salud.

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Gopal et al., (2018) la población es el conjunto finito e infinito, que coinciden a través de sus características y otras especificaciones para conseguir información permitiendo llevar a fin un estudio sistematizado, obteniendo las conclusiones mediante ellos.

Así mismo la población de estudio queda conformada por 1791 profesionales de la salud distribuidos entre personal médico, enfermeras, obstetras, nutricionistas y personal técnico de los cuatro hospitales del MINSA en la región Lambayeque.

Ya que en la presente investigación se sabe que la población es finita, dado que se conoce cuantos elementos la componen (1791 profesionales de la salud).

**Tabla 1**

*Distribución de Hospitales en la Región Lambayeque*

Recursos humanos		Personal médico	Personal No médico	Total
EE. SS – MINSA				
Hospital Regional Lambayeque		80	578	658
Hospital Regional Docente “Las Mercedes”		76	577	653
Hospital Provincial Belén – Lambayeque		55	307	362
Hospital Referencial - Ferreñafe		25	93	118
		236	1555	<b>1791</b>

Hilallati et al., (2019) Especifica que la muestra está formada por una parte de la población en estudio. Pueden ser personas, hogares y cualquier otra cosa que se pueda investigar.

Ballestín y Frábregues (2019) define que la muestra se obtiene luego de descomponer en partes a la población, recudiéndolo a subgrupos de interés de investigación sobre el que se emplearan precisos instrumentos para la recopilación de datos; debe ser precisa y representativa.

De acuerdo con el trabajo de investigación el muestreo es probabilístico de tipo aleatorio simple y este muestreo manifiesta a la población en unidades de ambos géneros, logrando evaluar las medidas de forma correcta y permitiendo que todos los individuos que participan tengan idénticas probabilidades de ser electos para la toma de investigación.

Se procede a efectuar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N - 1)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (1\ 791)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (1\ 791 - 1)}$$

$$n = 316 \text{ trabajadores}$$

La muestra estará conformada por 316 profesionales de la salud.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas**

Como técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual se aplicó a todos los miembros y establecimientos conformados por los hospitales de la Región Lambayeque, con el objeto de obtener información sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Torres y Guevara (2017) Indica que el objetivo es saber que la muestra seleccionada presenta una asociación entre variables, lo que representa el conjunto de información. En este estudio, la técnica utilizada para recolectar datos es la encuesta.

Encuesta, esta técnica permite que los datos se recopilen de forma fácil y rápida. También es importante que los datos se recopilaren en el sitio donde se realizó el estudio en material documental. (Nava y Monroy, 2018).

### **Instrumentos**

Como instrumentos se utilizará el cuestionario los cuales estuvieron compuestos por preguntas cerradas con la finalidad de obtener registros e información del personal inmerso en la investigación planteada (Bergin, 2018).

El instrumento cuestionario, permite una investigación interactiva con muestras y se basa en diferentes teorías de las variables (Paker, Serra y Parada, 2018).

### **Validez**

La validez de los instrumentos fue dada por la validación de tres profesionales, con conocimiento del caso.

Al evaluar las herramientas, las herramientas deben quedar claras para los colaboradores, ya que todos los aspectos y todos los factores deben ser analizados para determinar su relevancia y consistencia en la investigación (Amez, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Para Brannen (2017). Se reconoció la muestra de estudio, luego fue aplicado el instrumento escogido y así poder obtener los datos, los cuales fueron procesados estadísticamente.

El instrumento fue aplicado a los trabajadores del sector salud que participarán en la presente exploración, para realizar la obtención de los datos en promedio se utilizará veinte minutos por servidor público.

Este estudio se desarrolló utilizando herramientas como la observación directa de investigaciones de campo y el análisis de literatura para estudios que requerían evidencia de experimentos y búsqueda de literatura. La encuesta se realizará en momentos de menor carga de trabajo (Torres, 2017).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos se analizaron mediante cuestionarios para traducir y analizar los datos en la oficina con el apoyo de software, para procesar estadísticamente los datos se utilizó el Excel y SPSS.

Escudero (2017). Literalmente, podemos decir que el análisis de datos cuantitativos y la identificación del programa con el que trabajar es la clave del éxito de la encuesta. Para desarrollar estadísticas, los datos se procesarán con precisión y se utilizará Excel y también se apoyará en el paquete estadístico SPSS.

#### **Método estadístico:**

Se empleó de la estadística descriptiva y de inferencia para la validación y respuesta de las hipótesis de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se ejecutó teniendo en cuenta:

**Consentimiento de la entidad.** Los hospitales seleccionados facilitaron la debida autorización para realizar la investigación teniendo en cuenta que será de manera voluntaria la participación de los trabajadores.

**Confidencialidad.** Tendremos claro que la información obtenida luego de aplicar el instrumento fue únicamente para fines propuestos en el estudio.

**Libre participación.** No se ejerció ningún tipo de presión a los trabajadores para la participación de la investigación, motivando a que esta sea libre y espontánea.

**Anonimidad.** Con la finalidad de resguardar los datos recogidos se cumplió con el criterio de anónima.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados que se han encontrado permiten verificar que se han logrado en base a los objetivos de la investigación. En la elaboración de los resultados, se tomó en consideración lo mencionado por Louffat y Jáuregui (2019), los cuales señalan que cuando se elabora un cuestionario para medir la satisfacción del colaborador en la organización vinculado con las actividades que desarrolla, se debe utilizar escalas de lección entre mínimos y máximos que pueden oscilar en la escala de calificación de 1 a 5 o 1 a 7, a esto se deberá ponderar las respuestas, agrupándolas en componentes que permitan indicar mayor o menor satisfacción o insatisfacción.

El objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque, y los resultados se presentan a continuación:

**Tabla 2**

*Prueba para determinar la normalidad de las Variables*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	,069	316	,110	,989	316	,018
Categorización de Hospitales	,109	316	,100	,974	316	,000

Nota: Datos procesados en un software para el procesamiento de datos a nivel especializado

**Tabla 3***Nivel de relación Pearson de la hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>		Gestión De Recursos	Categorización De Hospitales
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000 . 316	,695** ,000 316
Categorización de Hospitales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,695** ,000 316	1,000 . 316

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

La tabla 3 indica el resultado de la correlación de Pearson entre las variables Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales, al nivel del 0,695\*\* en una muestra paramétrica de 316 colaboradores. En relación con eso también en la significancia bilateral (P) es menor a 0,05, siendo el valor que se visualiza el valor de 0.000, el cual se concluye que la información recogida en la muestra es altamente significativa y permite aceptar la hipótesis alternativa que se presenta en esta investigación. La relación de la Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales una relación positiva altamente significativa.

Así mismo, en relación con el objetivo específico número 1: Establecer el diagnóstico de la situación actual de satisfacción en relación la Categorización de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque.

#### **Tabla 4**

##### *Percepción de satisfacción sobre la Categorización de Hospitales*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	178	56,3
Satisfecho	138	43,7
Total	316	100,0

La tabla 4, representa la percepción de la variable Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque, en el cual un 43,57% muestra un nivel de satisfacción, no obstante, la mayoría de los trabajadores muestran un nivel de insatisfacción en un 56,33%. Por lo tanto, se evidencia que la mayoría de los colaboradores no se encuentran conformes con la Categorización del equipamiento y la distribución de las áreas de los hospitales donde desarrollan sus funciones.

Así mismo, para tener un mejor entendimiento de la situación actual en base a la satisfacción. Se muestran los siguientes resultados:

#### **Tabla 5**

##### *Percepción de satisfacción de los colaboradores sobre los Recursos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	180	57,0
Satisfecho	136	43,0
Total	316	100,0

Podemos evidenciar en la tabla 5, que los colaboradores de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque se muestran en un 56,96% insatisfechos sobre la dimensión Recursos Humanos y que el 46,15% de estos se encuentran satisfechos. Lo que se evidencia aquí es que existe un ligero grado de insatisfacción respecto a la cantidad de personal especializado.

## Tabla 6

### *Percepción de los colaboradores sobre el Equipamiento*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	124	39,2
Satisfecho	192	60,8
Total	316	100,0

Podemos evidenciar en la tabla 6, que los colaboradores de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque se muestran en un 39, 24% insatisfechos con la dimensión Equipamiento y que el 60,76 % de estos se encuentran satisfechos. Lo que se evidencia aquí es que existe mayor grado de en lo que respecta a la dimensión equipamiento.

## Tabla 7

### *Percepción de los colaboradores sobre Infraestructura*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	269	85,1
Satisfecho	47	14,9
Total	316	100,0

Podemos evidenciar en la tabla 7 que los colaboradores de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque se muestran en un 85,13% insatisfechos y que el 14,87 % de estos se encuentran satisfechos. Lo que se evidencia aquí es que existe mayor grado de insatisfacción en la dimensión infraestructura.

Por otro lado, en relación con el objetivo específico numero 2: Establecer la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y Organización de los recursos humanos. Se establece primero la relación entre ambas.

**Tabla 8**

*Relación de la variable Gestión de los Recursos Humanos en la etapa de Planificación y Organización*

<b>Correlaciones</b>		Gestión De Recursos	Planificación y Organización
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000 .316	,957** ,000 316
Planificación y Organización	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,957** ,000 316	1,000 .316

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

La tabla 8 muestra los resultados del coeficiente de correlación Pearson que se ha obtenido de la variable Gestión de Recursos Humanos con la dimensión Planificación y Organización, en un nivel de ,957\*\*, a su vez el valor de la significancia bilateral (P) es menor a 0,01, siendo el valor que se visualiza el valor de 0.00, el cual se concluye que la información recogida en la muestra es compatible y que la percepción del éxito y el nivel de satisfacción de la Gestión de los Recursos Humanos, está directamente vinculada con la Planificación y Organización.

A su vez se muestra el nivel de satisfacción de los colaboradores en esta etapa:

**Tabla 9**

*Percepción de satisfacción en la etapa de Planificación y Organización*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	217	68,7
Satisfecho	99	31,3
Total	316	100,0

En la tabla 9, se muestran los resultados obtenidos de la primera dimensión de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales: Planificación y Organización, el cual ha constatado que el 68,67% (217 encuestados) de los colaboradores muestran un nivel de insatisfacción, en contraste a esto, solo el 31,33% (99 encuestados) señalan un nivel satisfactorio. La relación de estos resultados, indica que existe un nivel elevado de insatisfacción por parte los colaboradores en la etapa Planificación y Organización de los hospitales, en la proyección de usuarios para ser atendidos y la ocupación sobresaturada de capacidad instalada.

Así mismo, este objetivo se complementa mostrando de manera global los resultados de satisfacción de la variable Gestión de Recursos Humanos

**Tabla 10**

*Percepción global de satisfacción de la Gestión de Recursos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	177	56,0
Satisfecho	139	44,0
Total	316	100,0

La tabla 10 indican la percepción de satisfacción de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque de los colaboradores, en la cual un 43,99% (139 encuestados) muestra un nivel de satisfacción, Sin embargo, más de la mitad de los colaboradores muestra un nivel

de insatisfacción del 56,01% (177 encuestados). Se evidencia que implementación de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque tiene un nivel significativo de insatisfacción.

Finalmente, se muestran los resultados, en base al objetivo específico 3: Establecer el nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque.

**Tabla 11**

*Percepción de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Insatisfecho	197	62,3
Satisfecho	119	37,7
Total	316	100,0

Podemos evidenciar en base a los resultados obtenidos que en la tabla 11 los colaboradores de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque indican en un 62,34 % (197 encuestados) insatisfacción en relación con la dimensión Evaluación y Desempeño y que el 37,66% (119) de estos se encuentran satisfechos. Lo que se concluye es que existe un alto grado de insatisfacción respecto a los beneficios económicos que perciben los colaboradores de los hospitales de la región Lambayeque.

## V. DISCUSIÓN

Actualmente vivimos en un mundo en el que el Recurso humano es el recurso fundamental dentro de cualquier organización, pues este recurso enmarca el crecimiento de las organizaciones, al tener un eficiente manejo del recurso humano es un claro indicador de que la empresa está unida y existe compañerismo dentro de ella. Por medio de esta investigación se analizó a los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque, estos establecimientos brindan a la ciudadanía servicios de atención médica.

En relación con el primer resultado, la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales se determinó en base al coeficiente de correlación de Pearson, en el cual se ha obtenido entre la variable Gestión de recursos humanos con la variable Categorización de hospitales, la cual indica que está relacionada, teniendo una correlación de 0,695\*\* y una significación bilateral de 0,0 valor menor a 0,01, este valor permite aceptar la hipótesis inicial (HI). Concluyendo que se acepta la hipótesis: Existe un alto grado de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque. Interpretándose que dichas variables guardan relación altamente significativa.

Estos resultados se comparan con la investigación de Ferreyros (2020), donde estudia la variable de la Gestión de recursos humanos aplicado a un Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico obteniendo una Correlación de 0.876\*, en una muestra paramétrica de 126 enfermeros con el método de Correlación de Pearson con una significación bilateral de 0,00 valor menor a 0,05, es decir una relación significativamente positiva alta. El éxito del departamento de Enfermería del Hospital Amazónico está directamente vinculado con la gestión de los recursos humanos en las etapas de capacitación del trabajador, trabajo en equipo y satisfacción del trabajador.

Así mismo estos resultados de correlación guardan relación con Quiñones (2019), donde obtiene un nivel correlacional de 0.765 es decir una correlación positiva considerable, aplicado a una Unidad Ejecutora Hospital Eleazar Guzmán

Barrón de Nuevo Chimbote con la Gestión de Recursos Humanos, la significación bilateral de la investigación fue de 0.000, menor que el valor ( $P$ ) tabulado de 0.05. El método de correlación no coincide con el autor, ya que utilizo el método de correlación de Rho de Spearman en una muestra de 40 colaboradores. Lo que se concluye con esto es que el autor logra demostrar que el nivel de satisfacción de los recursos humanos está directamente vinculado con el éxito de la Unidad Ejecutora Hospital Eleazar Guzmán Barrón y además que lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote.

También este resultado tiene similitud con la investigación realizada por Núñez y Bochero (2019). Colombia, quien obtuvo como conclusión que existe relación entre las variables satisfacción laboral y desarrollo en la organización, pero las competencias que desarrollos organizacionales de los recursos humanos están vinculadas con los factores de brecha salarial, distribución física, capacitación, entre otros, además mediante correlaciones no relativas con el programa informático de soluciones estadísticas se obtuvo que se halla concordancia positiva y grado de significancia entre la capacitación de personal con tecnologías de información y la ocupación profesional de los servidores del Hospital Neo Chimboto con valorizaciones en significancia y coeficiente Rho, de 0.000 y 0.531 respectivamente por lo que se finaliza que se aprueba la hipótesis alterna.

Además, en la investigación de Santa María (2017) realizada en Lambayeque indica que Su trabajo fue correlacional no experimental, además su muestra de estudio fue de 60 colaboradores del sector salud, para la recolección de información utilizaron 2 instrumentos. Finalmente obtuvo como resultado el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ), el cual le permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar que existe relación entre las variables de estudio.

Por otro lado, se presenta, en relación con el objetivo específico número 2: Establecer la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de

planificación y Organización de los recursos humanos. Se establece primero la relación entre ambas.

La tabla 8 muestra los resultados del coeficiente de correlación Pearson que se ha obtenido de la variable Gestión de Recursos Humanos con la dimensión Planificación y Organización, en un nivel de ,957\*\*, a su vez el valor de la significancia bilateral (P) es menor a 0,01, siendo el valor que se visualiza el valor de 0.00, el cual se concluye que la información recogida en la muestra es compatible y que la percepción del éxito y el nivel de satisfacción de la Gestión de los Recursos Humanos, está directamente vinculada con la Planificación y Organización.

Estos resultados del objetivo anteriormente mencionado guardan similitud con la investigación realizada en México de Nigenda y Alcalde (2016) quien llego llegando a concluir que existen niveles de ineficiencia en la asignación y distribución de recursos humanos, además de un mercado laboral expresado en subempleo y desperdicio laboral, se suma a ello los niveles de productividad heterogéneos entre los diversos establecimientos de salud.

Además, los autores proponen diseñar e implementar un plan de recursos humanos en el sistema de salud estatal en México concordante con los requerimientos y demandas de la población, una equitativa distribución del personal, así como la generación de incentivos para su desempeño laboral. Finalmente alertan la importancia de la gestión en la distribución del recurso humano como un mecanismo para lograr la eficiencia laboral contribuyendo a calidad en el servicio brindado.

Y por último reiteran la necesidad de desarrollar una política de Estado sobre RH que defina los lineamientos para que estos recursos produzcan servicios en volumen y calidad adecuada. Las intervenciones en el mercado laboral deberían estar focalizadas en formar profesionales y técnicos con alta calidad académica, así como orientados a aprovechar las oportunidades que el mercado ofrece.

De La misma manera la tabla 10 indican la percepción de satisfacción de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque de los colaboradores, en la cual un 43,99% (139 encuestados) muestra un nivel de satisfacción, Sin embargo, más de la mitad de los colaboradores

muestra un nivel de insatisfacción del 56,01% (177 encuestados). Se evidencia que implementación de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque tiene un nivel significativo de insatisfacción.

Así mismo este resultado tiene concordancia con la investigación realizada en Costa Rica de Gómez, Calderón & Bernardino (2020), quien llegó a tener como resultado que, para gestionar un equipo coordinado de enfermeras, lo primero que se tiene que realizar es el trabajo de liderazgo, trabajo en equipo, personalidad, así mismo, se debe ver los temas de distribución de las instalaciones y además señalan una categoría no prevista en los factores que intervinieron en el estudio: la categoría de equipos de trabajo de alto desempeño, lo cual refleja que las supervisoras de enfermería no solo aplican los conocimientos esenciales de gestión, sino que consideran oportunidades mediante la formación de dichos equipos; por lo cual, innovan en la gestión del talento humano y, a su vez, tal nueva categoría es un hallazgo sobresaliente de la investigación.

Estos resultados obtenidos concuerdan con Espinoza (2015) pues obtuvo como resultado de las 17 instituciones prestadoras de salud que fueron uso de su muestra, manifiesta el cumplimiento de los requisitos de la norma técnica y guía de categorías que requiere nueve unidades productoras de prestaciones sanitarias, en su totalidad 44 grupos ocupacionales producto de lo cual se obtendría la categoría de nivel I-4, pero se demostró que doce (12) grupos ocupacionales fueron cubiertos al 100%, arrojando el 27% de la muestra y lo restante serían los 32 grupos ocupacionales, en pocas palabras el 73% aproximadamente no estaría cubierta en la generalidad de instituciones prestadoras de salud.

Los resultados obtenidos en relación con el diagnóstico de la satisfacción de los recursos humanos indican un alto índice de insatisfacción sobrepasando la mitad de la muestra encuestada, en un 57%. Estos resultados guardan relación con lo investigado por Villafranca (2016) quien obtuvo resultados similares indicando que estos están vinculados con diversos factores que influyen en el desarrollo del profesional de enfermería en el campo administrativo se encuentran: el clima

organizacional dado por la comunicación y cooperación entre sus miembros y el factor estructura organizacional dado por el liderazgo, identidad, toma de decisiones, innovación, estructura organizativa así como el factor económico dado por remuneraciones e incentivos; así mismo, el nivel de satisfacción también señala un alto índice de insatisfacción sobrepasando la mitad de la muestra en un 54% para una muestra paramétrica de 84 colaboradores.

Por último, conforme al equipamiento e infraestructura de hospitales los resultados guardan relación parcial con Ascacivar (2019), en donde señala en base a su investigación aplicado al Centro de Salud Materno-Infantil “Dr. Enrique Martin Altuna”, Zapallal, que el equipamiento supera el 94,88% de insatisfacción y para la infraestructura supera el 91,4% de insatisfacción. En esta investigación los resultados respecto a la Infraestructura, abarca un 14,9 de satisfacción y en base al Equipamiento, es del 60,8% de satisfacción. El autor concluye que el alto índice de insatisfacción se debe a problemas constantes con el mantenimiento, problemas de diseño de infraestructura, entre otros.

En la tabla 04 se indican los resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos siendo la percepción que un 43,99% (139 encuestados) muestra un nivel de satisfacción, Sin embargo, más de la mitad de los colaboradores muestra un nivel de insatisfacción del 56,01% (177 encuestados). Se evidencia que implementación de la Gestión de Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque tiene un nivel significativo de insatisfacción.

Estos resultados de gestión de recursos humanos tienen similitud en lo encontrado en la investigación de Lobatón (2017), quien obtuvo como resultado que un plan de gestión apoyado en la teoría propia de enfermería, la participación del personal y las ciencias administrativas, es un gran reto que proporciona una experiencia a la gestora, la garantía de una herramienta técnica científica, construida sin excluir su aspecto humano para el binomio del cuidado: Paciente, familia y personal de enfermería, así mismo la investigadora recomienda incorporar en el Plan de Gestión acciones de respeto, motivación, y sobre todo el reconocimiento al personal colaborador que cuenta toda institución, que como parte del cuidado, también es compromiso de toda gestora.

Estos resultados obtenidos concuerdan con la investigación de Sánchez (2018) pues expresa que es un claro indicador que orienta abordar de modo holístico los criterios para lograr la excelencia en la atención en salud por parte del recurso humano, y no de forma aislada, pues todos los factores se articulan para determinar la eficiencia en el servicio y que luego a partir de los resultados analizados se determina que el contar con una dotación del recurso humano y la constatación del cumplimiento de horas laborales así como capacitaciones no garantiza por sí sola la excelencia en un establecimiento de salud.

Estos resultados obtenidos tiene similitud con la investigación de Bustos, Villarroel y Ariza (2015) que obtuvieron como resultados que en los países andinos la gestión de los recursos humanos se encuentra en una fase de transición identificando problemas de prioridad comunes como: en zonas rurales la brecha cualitativa de recursos humanos y desconocimiento del enfoque intercultural representando una barrera de acceso con la población oriunda, distribución inequitativa de personal existiendo una sobrepoblación de profesionales de salud según especialidades en zonas urbanas, presencia de condiciones laborales inadecuadas que afectan la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) De la presente investigación, se concluye que existe relación entre las variables Gestión de Recursos Humanos y la variable y Categorización de Hospitales, con un nivel de correlación de 0,695\*\* y con una significación bilateral de 0,0 valor menor a 0,05 es valor permite aceptar la hipótesis inicial. Se utilizó la Correlación de Pearson para un nivel paramétrico con una muestra de 316 colaboradores.
- 2) Se realizó el diagnostico actual de la satisfacción de los Recursos Humanos, determinando primero la relación entre ambas obteniendo un valor de correlación de 0,957\*\*, con una significancia de 0,00, es decir menor a 0,05, es decir altamente significativa, también se concluye que existe un índice considerable de insatisfacción que sobrepasa ligeramente la mitad, en un 56% equivalente a 177 colaboradores. Se concluye también que los factores de la insatisfacción son: La Planificación y Organización en un 68,7% de insatisfacción, Capacitación y Desarrollo en los Hospitales en un nivel de insatisfacción del 48,1% y la Evaluación y Desempeño en los Hospitales con un 62,3% de insatisfacción.
- 3) Se concluye también que el nivel de elevado de insatisfacción por parte de los colaboradores en la dimensión Planificación y Organización con un 68% equivalente a 217 colaboradores, esto es debido a que los trabajadores no están percibiendo una correcta distribución de la capacidad de las instalaciones en las diferentes áreas clínicas, también por la sobrecarga de pacientes diarios.
- 4) Por último, se concluye que los recursos humanos de los diferentes hospitales muestran un grado de insatisfacción considerable en relación con la evaluación y el desempeño de los diferentes hospitales. Lo que se concluye es que la evaluación y el desempeño es necesario para desarrollar sus funciones está directamente vinculada con el nivel de satisfacción de los trabajadores

## VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los directores de los diferentes hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque, solicitar a los jefes de cada unidad un requerimiento de capacitaciones en relación con las diferentes áreas clínicas que están a cargo para realizar un programa de capacitación anual para todos los colaboradores involucrados con la gestión hospitalaria. Se sugiere que sea de manera trimestral y que a su vez estas sean calificadas para que en un posterior se pueda analizar un futuro ascenso de personal en base a las puntuaciones cuando lo requiera el hospital.
- 2) A los funcionarios vinculados con las actividades de planificación del mantenimiento, se recomienda hacer un conteo de los mantenimientos que fueron realizados de manera correctiva, con esto se identifica los puntos críticos involucrados en las actividades de mantenimiento. Luego con esto se recomienda realizar un Mantenimiento Productivo Total (TPM), para reemplazar el mantenimiento correctivo por mantenimiento.
- 3) También se recomienda a los administradores de cada hospital que, para planificar la demanda, se debe seleccionar por medio de la base de datos de cada hospital los pacientes que fueron atendidos en los últimos 5 años, para luego hacer un pronóstico de la demanda de pacientes atendidos por cada área clínica, luego con esto, se puede planificar de una manera más fácil la demanda anual de pacientes en cada hospital y planificar de una manera más adecuada los recursos humanos de la entidad.
- 4) Se recomienda a los directores de los diferentes hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque, establecer un programa de gestión por competencias del personal calificado de los hospitales, esto permitirá realizar un análisis prospectivo y descriptivo de los puestos, mejorar el reclutamiento del personal y la evaluación del desempeño para buscar los mejores perfiles, los ascensos en base a méritos, mejora de la motivación y otros beneficios. En la implementación de este programa de manera gradual se mejoraría la satisfacción de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abarca A., Apaza P., Carrillo C., y Espinoza E. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*. Vol. (365), N° 37. p. 3 - 4. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lang=es)
- Ascacivar Y. Estado de la infraestructura y nivel de riesgo del Centro de Salud Materno-Infantil “Dr. Enrique Martin Altuna”, Zapallal-Lima. 2019. (Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo - Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41439>
- Aliu J & Aigbavboa, C. (2019). Examining the Roles of Human Capital Theory. What next for Construction Industry?. In *Journal of Physics: Conference Series*, IOP Publishing Vol. (1378), No. 2, p. 022057. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1378/2/022057>
- Amez D. (2018). *La gestión por procesos desde la percepción de los trabajadores de la Ugel 05, SJL –Lima- 2018*. (Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo - Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27935>
- Ayala V. (2017) *Categorización de los establecimientos de salud públicos I – 4 de las redes Norte y Sur, Lima 2016* (Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo - Perú). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14349/Ayala\\_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14349/Ayala_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aziz R., Azima M. y Irianto S. (2018). National culture assessment Development of knowledge management system for determining organizational culture in micro, small and medium enterprises using organant instrument. In IOP Conference Series, vol. (2), N° 1. p. 4 – 5. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757->

- Ballestín, B., y Fàbregues, S. (2019). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. Editorial UOC: España: <https://cutt.ly/Ql2Qnfu>
- Bergin, T. (2018). *An introduction to data analysis: Quantitative, qualitative and mixed methods*. SAGE Publications Ltd: United Kingdom. <https://cutt.ly/cl2b2g3>
- Brannen, J. (2017). *Combining qualitative and quantitative approaches: an overview. Mixing methods Qualitative and quantitative research*. Routledge: United Kingdom. <https://cutt.ly/Vl2bUcq>
- Bustos V. Villarroel G. Ariza F. Guillou M. Palacios I. Cortez, L. & Huamán L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *In Anales de la Facultad de Medicina*, Vol. (76), N° 2. p. 49-55. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Crane, B. y Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, vol. (54), N° 2. p. 82-92. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Darvishmotevali M. y Ali F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital: *International Journal of Hospitality Management*, vol. (87), N° 37. p. 170 – 174. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Escudero, D. (2017). Metodología del trabajo científico: proceso de investigación y uso de SPSS. Editorial Universidad Adventista del Plata. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/76527>
- Espinoza S. Nivel de cumplimiento de los estándares de categorización en los establecimientos de salud públicos. Instituto de Gestión de Servicios de Salud, Tesis. UNSMP.[Internet] 2015. Extraído el 06 de Febrero del 2020. Disponible en: <http://200.37.171.68/handle/usmp/2090>

- Ferreyros C. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019. (Tesis Doctoral – Universidad Cesar vallejo – Perú). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2963942>
- Fong R., C., Flores V. y Cardoza C., (2017). Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova scientia*, vol. (9), N° 19. p. 411-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>.
- Gómez D., Gómez K., Calderon M. y Bernardino E. (2020). Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (38), 45-60. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.38385>
- Gopal, K., Salim, N. R. y Ayub, A. F. M. (2018). Influence of self-efficacy and attitudes towards statistics on undergraduates' statistics engagement in a Malaysian public university. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1132), N° 1. p. 012042. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1132/1/012042>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., & Franklin, E. B. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Universidad Autónoma de México: México. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)
- Hernández A., Rojas C., Prado F. y Bendezu G. (2020). Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, vol. (36), N° 2. P. 620-628. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n4/620-628/>
- Hernández A., Ramos M., Placencia B., Indacochea B., Quimis, A. y Moreno L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. manabí: México. <https://n9.cl/qa0l8>

- Hilalliati N., Wilujeng I. y Kuswanto, H. (2019). Scientific Attitudes Mapping of Students after using PhEt Assisted Group Investigation Models. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1233), N° 1. p. 012050. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1233/1/012050>
- Hui Z. (2021). Research on the Global Human Resource Management Model of Multinational Enterprises Base on Big Data Analysis. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1744), N° 4. P. 042105. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1744/4/042105>
- Indah S. y Dyah, L. (2018) Geographical prespective in managing worker's recruitment and rotation. *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci*, vol. (10), N° 19, p. 5 – 7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/195/1/012034>
- Jooss, S. (2018) *Global Talent Management The Identification Process of Pivotal Talent in Multinational Hotel Corporations*. (Doctoral thesis - Technological University Dublin, DIT, 2018). DOI: <https://doi.org/10.21427/D7NT8D>
- Lamine E. Thabet R. Sienou A. Bork D. Fontanili, F. & Pingaud H. (2020). BPRIM: An integrated framework for business process management and risk management. *Computers in Industry*, vol. (815), N°6. p. 15 – 24. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103199>.
- Li P. (2021). On the Application of Big Data Technology in Human Resource Management in the New Era. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1915), N° 4. P. 042038. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1915/4/042038>
- Loan L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: *The mediating role of job satisfaction*. *Management Science Letters*, vol. (7), N° 7. p. 1 – 3. DOI: [10.5267/j.msl.2020.6.007](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007)
- Lobatón Y. (2017). *Plan de gestión desde la perspectiva del cuidado humano: Servicio de oncología y especialidades médicas Hospital Base Almazor Aguinaga Asenjo – Essalud*. (Tesis – USAT – Perú). <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1621>

- López P., Díaz Z., Segredo A. y Pomares Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. (15), N° 3. p. 43. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/>
- Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e Instrumentos*. Pearson Educación: Perú <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/136619>
- Medina, J. (2020). *Gestión de recursos humanos y satisfacción de los contribuyentes en la municipalidad del distrito de Huaura*. (Tesis - Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Perú) <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5189>
- Melgarejo, S. G. (2018). Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29962>
- Montes de Oca H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias administrativas*, vol. (19), N°1. P. 4. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Moscoso B., Huamán L., Núñez M., Llamosas E., y Perez W. (2017). Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *In Anales de la Facultad de Medicina UNMSM*, vol. (76), N° SPE. p. 34-40. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000100004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100004)
- Mc Loughlin, K., Lewis, K., Lascelles, D., & Nudurupati, S. (2021). Sustainability in supply chains: reappraising. *Business process management*, vol. (11), N°3. p. 33 – 34. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1884764>

- Nava N. y Monroy M. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo: México. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/17251>
- Nigenda G., Alcalde J., Serván E., García S., y Lozano R. (2017). Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México. *Salud pública de México*, vol. (58), N° 5. p. 533-542. <https://www.scielosp.org/article/spm/2016.v58n5/533-542/pt/#>
- Núñez, C.; y Bochero, M. (2019). *El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas*. (Tesis de Maestría - Universidad Cooperativa de Colombia – Colombia). [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019\\_talento\\_humano\\_empresas.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf)
- Packer, M. J. Cera Alonso y Parada, C. D. L. (Trad.) y Torres Londoño, P. (Trad.). (2018). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Universidad de los Andes. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/118338>
- Puris M. (2018) *Organización de los recursos humanos y relación en el compromiso organizacional de los Centros de Salud de San Juan de Lurigancho*, (Tesis de Maestría – UCV - Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31854>
- Prajogo D. Toy J. Bhattacharya A. Oke A. & Cheng T, (2018). The relationships between information management, process management and operational performance: Internal and external contexts, vol. (199), N°2. p. 95 – 103. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.02.019>
- Quiñones J. (2019). *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote 2018*. ((Tesis Doctoral – Universidad Cesar vallejo – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44288/Qui%  
3%b1ones\\_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44288/Qui%c3%b1ones_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santa María F. *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred*. Lambayeque [Tesis de

Maestría UCV]. Chiclayo; 2017. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8809>

Shahi, T., Farrokhsheer, B., Taghipourian, M. y Aghajani, H. A. (2020). Behavioral factors affecting talent management: Meta-synthesis technique. *Iranian Journal of Management Studies*, vol. (13), N° 1. p. 117-137. DOI: [10.22059 / IJMS.2019.283845.673684](https://doi.org/10.22059/IJMS.2019.283845.673684)

Shet V., Patil V. y Chandawarkar M. (2019), Competency based superior performance and organizational effectiveness, *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. (68), N° 4. p. 753 - 773. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0128>

Torres Rodríguez, V. (2017). Protocolos de investigación en enfermería. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/39758>

Villafranca R. Factores que determinan el desarrollo y el desempeño de las enfermeras administrativas de la Gerencia de Salud Lambayeque, [Tesis Segunda especialidad UIG]. Lima; 2016. Disponible en <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2511>

Wang J. y Ma H. (2021). Application of Information Technology in Human Resource Management. In *Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1881), N° 2. P. 022091. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1881/2/022091>

Wang, F. (2021). Research on Enterprise Human Resource Management Innovation in Big Data Era. In *Journal of Physics: Conference Series*, vol (1881), N° (4), pp. 042038. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1881/4/042038>

Weidmann B. y Deming D. (2020). Team players: how social skills improve group performance. *National Bureau of Economic Research*, vol w27071, N° (1), pp. 1 - 9. <https://www.nber.org/papers/w27071>

Xu J. (2020). Business Design of Human Resource Management Based on SAP-HR System and Human Resources Management Software. In *Journal of*

*Physics: Conference Series*, vol. (1578), N° 1. P. 012080.  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1578/1/012080>

Xu L., Wang Y., Sun P., y Yang C. (2020). Basic Research on the Satisfaction of Building Indoor Personnel Based on Personnel Portrait. *In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, vol (571), N° 1. p. 657 - 699.  
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/571/1/012075>

Yang Y. (2021). The Conception of Computer Networking Based on Personnel Management and Human Resources Development. *In Journal of Physics: Conference Series. IOP Publishing*, vol. (1992), N° 3. P. 032038.  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1992/3/032038>

Yuan Y. (2020). Research on the Reconstruction of Human Resource Management Based on Computer Big Data and Artificial Intelligence Technology. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1574), N° 1. P. 012075.  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1574/1/012075>

Zelada, E. A. (2018). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* (Universidad César Vallejo - Perú).  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17305/Zelada\\_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zeng J. (2021). Application of Big Data Processing Technology in Human Resource Management Information System. *In Journal of Physics: Conference Series*, vol. (1881), N° 3. P. 032029. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032029>

Zuasnabar, E. K. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo, Universidad Continental. Recuperado de:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4890/1/INV\\_FH\\_U\\_501\\_TE\\_Zuasnabar\\_Condor\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4890/1/INV_FH_U_501_TE_Zuasnabar_Condor_2018.pdf)

## ANEXOS

**ANEXO 1:** Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Procedimiento donde previamente se analiza y determina las necesidades vinculadas con el personal para su posterior asignación en una empresa o establecimiento de servicio. (Xu, 2020)	Asignación de un conjunto de profesionales de la salud que laboran en un establecimiento con fines e intereses comunes para satisfacer las necesidades en el rubro brindado a la población.	Planificación y organización	Prever la capacidad de las instalaciones	Ordinal
				Proyectar el número de usuarios que se atenderán	
				Prever contratos	
			Capacitación y desarrollo	Hacer el requerimiento de capacitación	
				Ofrecer capacitaciones para el personal	
				Oportunidad de asenso por competencias	
			Evaluación del desempeño.	Preparar el formato para la evaluación del personal	
				Evaluar al personal los tres primeros meses de trabajo	

CATEGORIZACION DE HOSPITALES	Procedimiento que busca clasificar los diferentes establecimientos de salud de atención general y especializada en función a sus niveles de complejidad y a características funcionales, estas deben responder a los requerimientos de salud de la población usuaria.	Proceso que conduce a clasificar los diferentes establecimientos de salud, en base a niveles de complejidad y a características funcionales, que permitan responder a las necesidades de salud de la población que atiende. (N.T.S. 021)	Recursos Humanos	Establecimientos de salud que cuenta con recurso humano capacitado, especialistas de acuerdo a la categoría establecida.	Ordinal
			Equipamiento	Nivel de Implementación de instrumental y materiales acorde al grado de complejidad de cada hospital.	
			Infraestructura	Suficiencia en la distribución de ambientes y áreas de trabajo según nivel de complejidad de cada hospital. Cumpliendo la guía técnica para la categorización de establecimientos del sector salud.	

Nota: Elaborado por el autor de esta investigación

## Anexo 02: Instrumentos de medición de la variable

### Instrumento de medición de la variable

### GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Instrucciones: El presente cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos en los hospitales del Ministerio de Salud en la región Lambayeque, tiene carácter anónimo, por lo tanto, se le pide que responda con suma responsabilidad (marcando con una X), en la respuesta que crea es correcta, se consideran las siguientes escalas

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿El personal que labora en el establecimiento de salud es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?					
2	¿El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
3	¿La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?					
4	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?					
5	¿En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (¿Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema?) ?					
6	¿Se realiza seguimiento y monitoreo en la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?					
7	¿La evaluación se realiza por el personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador?					
8	¿La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento?					
9	¿Los resultados de la evaluación del personal son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones?					
10	¿Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimiento por escrito a cargo de la superioridad?					

11	¿Por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetarios o no monetario), para el trabajador?					
12	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					

## Instrumento de medición de la variable

### CUESTIONARIO CATEGORIZACIÓN DE HOSPITALES

Instrucciones: El presente cuestionario sobre la Categorización de Hospitales en los hospitales del Ministerio de Salud en la región Lambayeque, tiene carácter anónimo, por lo tanto, se le pide que responda con suma responsabilidad (marcando con una X), en la respuesta que crea es correcta, se consideran las siguientes escalas

- (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Parcialmente de acuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Establecimientos de salud que cuenta con recurso humano capacitado, especialistas de acuerdo con la categoría.					
2	¿En el hospital donde labora hay una correcta planificación respecto a las capacitaciones anual del personal, conforme a sus competencias?					
3	¿Se realiza una correcta planificación de los recursos humanos, conforme a la proyección de usuarios que se atienden anualmente?					
4	¿Las competencias del personal son evaluadas periódicamente, mediante formatos, exámenes o entrevistas?					
5	Nivel de Implementación de instrumental y materiales acorde al grado de complejidad de cada hospital.					
6	¿Se realiza una planificación del equipamiento necesario para poder desarrollar su actividad conforme al área en la que labora?					
7	¿Se realiza el correcto mantenimiento (preventivo y correctivo) a los equipos de su área?					
8	¿Considera que las Unidades UPSS: ¿Productoras de Servicios de Salud de Atención de Soporte se encuentran correctamente implementadas?					
9	Suficiencia en la distribución de ambientes y áreas de trabajo según nivel de complejidad de cada hospital. Cumpliendo la guía técnica para la categorización de establecimientos del sector salud.					

10	¿La distribución de los ambientes de trabajo se encuentra en correcto estado sin presencia de grietas, fisuras o presencia de humedad?					
11	¿El espacio de los ambientes se encuentra acorde a la complejidad conforme en el área clínica del Hospital en dónde usted labora?					
12	¿El establecimiento cuenta con la cantidad adecuada de señalización interna y externa de los tópicos, salas de emergencia, UPSS de emergencia y servicios higiénicos?					

## Anexo 03: Validez y confiabilidad del instrumento

### Fichas de Validación variable 01 de Instrumentos por juicio de Expertos



#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

**3. TESISTA:**

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

**4. DECISIÓN:**

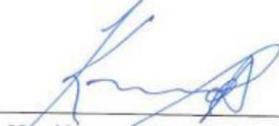
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021



---

Mg. Kenny Omar Ruiz Dávalos  
DNI: 76368543  
EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

### 3. TESISISTA:

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021



Mg. Gestión Pública

Rensso Jampier Ramírez Cueva

DNI: 74232491

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

**3. TESISISTA:**

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021



Dra. RAMOS ORE MARTHA GUADALUPE  
DNI: 06746912  
EXPERTO EVALUADOR

# Fichas de Validación variable 02 de Instrumentos por juicio de Expertos



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Implementación de Hospitales

### 3. TESISISTA:

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021



---

Mg. Kenny Omar Ruiz Dávalos  
DNI: 76368543  
EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Implementación de Hospitales

### 3. TESISISTA:

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021



Mg. Gestión Pública

Rensso Jampier Ramírez Cueva

DNI: 74232491

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos y Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Implementación de Hospitales

### 3. TESISTA:

Br. Saucedo Barahona, Jorge Edwar

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2021

  
Dra. RAMOS ORE MARTHA GUADALUPE  
DNI: 06746912  
EXPERTO EVALUADOR



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por GAITAN VELASQUEZ Luz Catherine FIR  
40617420 hard  
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)  
Fecha y hora de proceso: 28/01/2022 - 10:04:36

Id seguridad: 5831860

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 28 enero 2022

**OFICIO N° 000244-2022-GR.LAMB/GERESA-L [4049289 - 1]**

**JORGE EDWAR SAUCEDO BARAHONA  
ESTUDIANTE III CICLO DE MAESTRIA GESTIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4049289-0**

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar el proyecto de investigación denominado "**GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CATEGORIZACION DE HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGION LAMBAYEQUE**". Cuya fecha de inicio es del **28/01/2022 al 11/03/2022** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA la realización del presente trabajo de investigación en forma virtual.**

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: **capacitacion.geresal@gmail.com**

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente  
LUZ CATHERINE GAITAN VELASQUEZ  
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)  
Fecha y hora de proceso: 28/01/2022 - 10:04:36

*Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>*

VoBo electrónico de:

- OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA  
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
2022-01-27 08:51:27-05

## Confiabilidad Variable Gestión de Recursos Humanos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	12

## Confiabilidad Variable Categorización de Hospitales

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	12

## Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problemática Principal:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe un alto grado de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque</p>	<p><b>Primera Variable:</b> Gestión de recursos humanos en salud.</p> <p><b>Indicador:</b> Labor efectiva de recursos</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Profesionales Técnicos y Administrativos, estructurados en los hospitales del Ministerio de Salud de Lambayeque</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>El presente estudio se enmarca en las investigaciones descriptivas, de corte transversal.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Se realizará el procesamiento</p>

<p><b>Problemática</b></p> <p><b>Específica:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la situación actual de los colaboradores en relación con la Categorización de Hospitales?</p>	<p><b>Objetivos</b></p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Establecer el diagnóstico de la situación actual de satisfacción en relación la Categorización de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque</p>	<p><b>Hipótesis</b></p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>La percepción del diagnóstico de la situación actual de satisfacción en relación la Categorización de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque</p>	<p>humanos, según especialidades, funciones y demandas de atención a población usuaria.</p>	<p>de acuerdo a su categorización.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Conformada por 1791 profesionales de la salud distribuidos entre personal</p>	<p>de datos utilizando el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

---

<p>¿Cuál es la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y organización de los recursos humanos?</p>	<p>Establecer la relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y Organización de los recursos humanos.</p>	<p>La relación del nivel de satisfacción que existe entre los colaboradores de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque con la etapa de planificación y Organización de los recursos humanos.</p>	<p><b>Segunda Variable:</b> Categorización de hospitales del Minsa en la región Lambayeque.</p>	<p>médico, enfermeras, obstetras, nutricionistas y personal técnico de los cuatro hospitales del MINSA en la región Lambayeque.</p> <p><b>Muestra</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Lambayeque?	Establecer el nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque	La percepción del nivel de satisfacción de los colaboradores con la evaluación y el desempeño de los Recursos Humanos en los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Lambayeque.	De manera específica se analizarán a 316 profesionales de la salud.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

---