



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los
trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Rivadeneira Zambrano, Estrella Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5295-2367)

ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

COASESOR:

Mg. Gamarra Chávez Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a personas que son el mayor tesoro de mi vida y por las que me mantengo en pie de lucha día a día, mi hijo Thiago quien es el motor de mi vida, el que me inspira a ser cada vez mejor, a mi esposo Fernando por su amor, su entrega, dedicación y ser mi mayor apoyo.

A mis padres por ser mi pilar fundamental, mi ejemplo de lucha, constancia, amor y perseverancia.

Agradecimiento

Agradecida con Dios por darme vida cada día, perseverancia, inteligencia y no dejar que me rinda ante las adversidades y problemas, a esta noble alma mater como lo es la UCV por permitir desarrollar conocimientos en mí.

A mis nobles y ejemplares docentes que formaron parte de este periodo académico dejando su huella en cada enseñanza. De manera especial al Mgs, Lazaro Ruiz B. quien ha sido mi asesor de este trabajo investigativo, gracias a su ayuda y paciencia, el cual supo dirigir cada fase y que se concluya con satisfacción dicha investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.3.1 Población	20
3.3.2 Muestra	20
3.3.3 Muestreo	20
3.3.4 Unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Resultados descriptivos	27
4.2 Resultados inferenciales	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos	23
Tabla 2 Prueba de confiabilidad para la variable GRH	23
Tabla 3 Prueba de confiabilidad para la variable DL	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable gestión del recurso humano	27
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable de desempeño laboral	28
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable gestión de recurso humano por dimensiones	29
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable de desempeño laboral por dimensiones	30
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables	31
Tabla 9 Contrastación de hipótesis general	32
Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 1	33
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 2	34
Tabla 12 Contrastación de hipótesis específica 3	35
Tabla 13 Prueba de confiabilidad para la variable GRH	70
Tabla 14 Prueba de confiabilidad para la variable DL	70

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del nivel de investigación	18

Resumen

El presente estudio se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. Para lo cual, se llevó a cabo un estudio básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional; la población estuvo conformada por 120 trabajadores del centro de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral. Los resultados muestran que, existe una relación directamente significativa con un efecto bajo entre las dos variables, acotando que la significancia fue de 0,007 y su correlación de Rho de Spearman de 0,215. En los datos descriptivos para la variable gestión de recursos humanos la dimensión selección del personal tiene un nivel alto con el 90%. Y en el caso de la variable desempeño laboral, la dimensión metas tiene un nivel alto con el 85%. Esto permitió concluir que, cuanto más significativos son los resultados de la gestión de recurso humanos, desde el nivel gerencial del centro de salud de Pichincha, más bien ejecutado se encuentra el desempeño de los trabajadores del establecimiento.

Palabras clave: Calidad de trabajo, desempeño laboral, nivel de producción, gestión de recursos humanos, metas.

Abstract

The present research work was carried out with the purpose of determining the relationship between human resource management and labor performance of the workers of a health center in Pichincha, Ecuador, 2022. For this purpose, a basic study was carried out, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational level; the population consisted of 120 workers of the health center, to whom a questionnaire was applied to measure the variables of human talent management and work performance. The results show that there is a directly significant relationship with a low effect between the two variables, with a significance of 0.007 and a Spearman's Rho correlation of 0.215. In the descriptive data for the human resources management variable, the personnel selection dimension has a high level with 90%. And in the case of the job performance variable, the goals dimension has a high level with 85%. This led to the conclusion that the more significant the results of human resource management, from the management level of the Pichincha health center, the better the performance of the facility's workers.

Key words: quality of work, work performance, production level, human resources management, goals.

I. INTRODUCCIÓN

El progreso global de los recursos humanos se define como el diseño de actividades sistemáticas que proporcionan a los miembros de una organización de salud las habilidades necesarias para satisfacer las demandas de trabajo presentes y futuras en un entorno multinacional, pero lamentablemente según este tipo de gestión es la disciplina que no se ocupa de la misma manera de los trabajadores de una empresa de salud pública y privada.

Aunque en este tipo de organización se puede utilizar una misma marca y ofrecer productos y servicios similares en todo el mundo, los trabajadores de los distintos sectores en los que operan pueden tener necesidades muy diferentes. Por lo que es muy notoria la ausencia de apoyar, gestionar y comprometer a los empleados de dichas instituciones, entre los puntos débiles se encuentran las políticas comunes, pero también la legislación, las costumbres y la cultura locales.

Factores que conllevan a un deficiente desempeño laboral, donde el problema de rendimiento de un empleado se produce cuando éste no desempeña las obligaciones específicas de un lugar de trabajo, como la asistencia, los objetivos de la política y las reglas para conservar la cultura de la organización. Por lo general, los problemas de rendimiento son señalados directamente por el gerente del empleado y documentados posteriormente por recursos humanos (Ugarte & Blanco, 2022).

Es así como un entorno de trabajo incómodo compromete la salud del trabajador de diferentes maneras. La falta de ergonomía puede provocar enfermedades relacionadas con el trabajo o incluso accidentes, además de disminuir la productividad. Además, puede afectar a la concentración y reducir la sensación de dicha y la oportunidad de vida de los empleados, por tanto, los trabajadores no logran cumplir sus metas.

En Ecuador, Fajardo (2020) afirma que el área de Recursos Humanos en Salud (RHS) abarca múltiples dimensiones: selección del personal, composición y distribución de la mano de obra, formación y capacitación, cualificación profesional, mercado de trabajo, organización del trabajo, regulación del ejercicio profesional,

relaciones laborales, además de frecuente evaluación del personal. Además, el Ministerio de Salud (2021) afirma que la gestión del personal en los sistemas de salud trabaja en promover un entorno de trabajo más armonioso, con empleados motivados, eficientes y satisfechos.

De forma que, el desempeño que se lleva a cabo por el personal del sistema de salud se refiere a la medida en que el sector público construye junto con el empleado soluciones justas y viables para buscar su mejora continua. Esto aumenta la seguridad y la confianza en los procesos de comunicación.

Pero, en el centro de salud de Pichincha, la realidad es otra. Uno de los inconvenientes es la ausencia de personal con experiencia, lo que conlleva a no garantizar un servicio de calidad por una mala praxis en el reclutamiento y selección de personal. Asimismo, los turnos son rotativos y sin control, lo que ha generado la sobrecarga de trabajo, esto se produce cuando las exigencias del centro superan la capacidad del profesional para hacer frente; es decir, superan el tiempo y los recursos disponibles para completar las tareas o metas en el tiempo previsto.

Esto son factores que afectan directamente al personal, reduciendo así su calidad del trabajo con precisión, minuciosidad, competencia, ya que, la cantidad de trabajo ha generado un deficiente nivel de productividad, baja gestión del tiempo, incapacidad de cumplir los plazos. Sin embargo, los profesionales del centro de salud están conscientes que, al ser Tipo C, hay una oferta de servicios que amerita que se dé pronta solución a personal con conocimientos, habilidades y comprensión del trabajo. Pese a todos los altercados, los requerimientos y oficios emitidos hasta la fecha por un incorrecto proceso en el campo que ha generado un ambiente laboral negativo entre departamentos y profesionales.

Frente a lo dicho en los párrafos anteriores, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022?

Los problemas específicos son: 1. ¿Cuál es la relación de la gestión del recurso humano con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022; 2. ¿De qué manera la relación de la gestión del

recurso humano con el nivel de producción de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022; 3. ¿Cuál es la relación de la gestión del recurso humano con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Por tanto, el presente estudio propone fortificar las bases de la labor del profesional de salud del centro a fin de lograr que el desempeño de las actividades sea eficiente. Considerando que recursos humanos es el vocablo frecuente utilizado para referir la gestión y el progreso de los trabajadores de una organización de salud. En última instancia, se trata de acrecentar el interés de estos

Generalmente, se centraban en el convenio, la exoneración y la exploración salarial anual de la vieja escuela. Sin embargo, en los últimos tiempos se han reformulado efectivamente y ahora abarcan un perímetro mucho más vasto. Además, desempeña un documento significativo en el progreso de una cultura colectiva positiva y en la prosperidad del compromiso y la productividad de los involucrados. La función asimismo lidera el bienestar de los y el progreso propio.

Los gestores de recursos humanos de los centros de salud deben garantizar que sus servicios sean lo más eficientes posible para todos los implicados: el personal administrativo, el personal clínico y los pacientes. Sin ellos, es muy probable que los servicios a los pacientes se reduzcan y disminuyan su calidad

Los responsables de este tipo de gestión desempeñan un papel fundamental en hospitales, centros, unidades sanitarias de todo el sector. La capacidad de gestión es para para contratar y formar a las personas adecuadas, tratar los turnos variables y los calendarios de pago, comprender el cumplimiento normativo y legal, y mejorar la satisfacción de los pacientes que están haciendo que el departamento tenga un valor incalculable.

En este sentido, se busca conservar un eficiente rendimiento en el trabajo es esencial para la correcta labor del centro de salud ubicado en Pichincha. Esto se debe a que, con una adecuada gestión se logra las metas y atención a tiempo, se evitan las demoras que logran abandonar el entorno de trabajo agitado, obligado y más apto de cometer errores.

El acatamiento de las diligencias y el lucro da buenos efectos aumentan así el reconocimiento del centro de salud, influyendo positivamente en su capacidad de gestión. También, es viable acrecentar la responsabilidad entre los colaboradores, haciendo que se sientan motivados para alcanzar los objetivos trazados (Espinosa, De la Torre, & Cecilia, 2017).

Dicho esto, la investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. De modo que los objetivos específicos son: 1. Analizar la relación de la gestión del recurso humano con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022; 2. Identificar la relación de la gestión del recurso humano con el nivel de producción de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022; 3. Conocer la relación de la gestión del recurso humano con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

A su vez, la hipótesis general es: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022, por lo tanto, las hipótesis específicas son: 1.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. 2.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. 3.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo este estudio, se revisan los subsiguientes trabajos anteriores coherentes con las variables de estudio:

En el país de Perú, Ferreyros (2020) efectuó el estudio cuyo objetivo fue el establecer la correlación que preexiste entre el encargo de recursos humanos y el cometido laboral en el distrito de enfermería de un hospital. Por tanto, la sistemática es de ejemplo correlacional, nivel descriptivo, diseño cuantitativo, Por ende, se ultima que vive una relación reveladora entre las variables, debido a que se trabajó con una muestra de enfermeros, a quienes se aplicaron los materiales de encargo de recursos humanos, y ocupación laboral. Entre los resultados se obtuvo un nivel de significancia positiva alta por el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.876$). Esta investigación aporta al estudio debido a que ofrece un proceso de cálculo estadístico para el procesamiento de dato a través de la correlación de Pearson, método que se toma en cuenta en el proceso de estudio.

En Perú, Campos (2019) llevó a cabo la exploración con el propósito de establecer la correlación entre gestión de talento humano y calidad de trabajo de los médicos de salud. El artículo se basa en la sistemática de tipo básico, diseño cuantitativo de método correlacional, prospectivo, de cortada transversal, bajo el muestreo no probabilístico por beneficio. Concluyendo que los cuestionarios empleados fueron dos conforme a las variables, sometido a un total de $n=53$ profesionales. El resultado de correlación de Spearman indicó un nivel de 0.86. En este sentido, se obtuvo la significancia (p -valor= 0.008), por lo tanto, se halló una relación significativamente estadística entre las inconstantes. Esta exploración brinda un grandísimo aporte al artículo ya que se hace uso del coeficiente de alpha de cronbach a una prueba piloto de obreros que son del centro de salud de Pichincha Tipo C.

En Perú, Torres (2019) en su tema tiene como fin asemejar la correlación entre la misión del recurso humano y la ocupación laboral de los obreros de la unidad del centro de salud. A su vez, la metodología es el diseño fue cuantitativa y fue una metodología no experimental, también de corte transversal, correlacional y prospectivo. De forma que, se concluyó que a través del Correlación de Spearman

hubo una relación alta mente significativa entre las variables ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$). La muestra está accedida por trabajadores, quienes notificaron de la encuesta. En cuanto a los resultados, el 48% del personal descubrieron un nivel normal en el encargo de los recursos humanos, mientras que el 67%, un alto nivel en a variable de desempeño laboral. Con respecto al estudio es de gran aporte debido a que dentro de la investigación se conoce las causas de un eficiente desempeño laboral.

En Perú, Chávez (2018) en la investigación el autor plantea como motivo de determinar la correspondencia entre la gestión de los recursos humanos y productividad del personal que este encargado de la enfermería, para ello se trabaja con la metodología de tipo radical, descriptivo, orientación cuantitativa, también el diseño no experimental de tajo transversa. Concluyendo que la muestra fue compuesta de profesionales de enfermería quienes fueron encuestados mediante cuestionarios estructurados, entre los resultados el valor totalmente aceptable el Rho Spearman fue de 0.719, lo que significa que el horizonte de correlación fue alto entre la misión de los recursos humanos y productividad. Es así como esta indagación aporta al uso de los informes trazados con la escala de Likert.

En Perú, Rojas y Vílchez (2018) desarrollo el trabajo investigativo tiene una finalidad de instituir la correlación entre la misión de los recursos humanos y el cumplimiento de metas del personal, se lleva a cabo con la metodología de ejemplo trabajadora, de nivel correlacional, también de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Los cuestionarios de ambas variables fueron direccionados a una muestra de 50 obreros en el puesto de salud. Concluyendo que efectivamente la inconstante dependiente incide en la independiente ya que resultado fue que vive una correspondencia estadísticamente reveladora entre las inconstantes, con un valor de significancia $p = 0,007$. Esto indagación aporta al presente estudio debido a que se estudia la dimensión de calidad del trabajo.

En Ecuador, Colcha, Tapia, Romero, Chiriboga (2021) realizó la investigación donde el motivo consistió en establecer la incidencia que hay entre la capacidad humana y a la ocupación laboral existente. El estudio utiliza la metodología de tipo descriptivo, explicativa, propositiva, de campo y bibliográfica, con enfoque cuantitativo. Concluyendo que hay que continuar con los procesos de

mejora para la ocupación laboral de la persona que está afectado en la empresa, para ello se trabajó con una muestra de trabajadores donde se evidenció en los resultados un coeficiente significativo por medio prueba de Chi cuadrado donde se refuta la hipótesis abolida y se reconoce la positiva. Por lo tanto, esta exploración brinda un gran aporte al artículo ya que calcula las tanto la variable dos inconstantes de estudio.

En el Ecuador, Vivar, Altamirano y Álvarez (2020) en su artículo plantea como finalidad mejorar la ocupación laboral de empleados dentro de la compañía financiera. La metodología se basa en el nivel descriptivo, diseño no experimental con una orientación cuantitativa que se afirma en la técnica deductivo. Concluyendo que hay un alta de sucesos en el encargo el talento humano en la ocupación laboral debido a que en la encuesta el resultado arroja enormes horas de encargo y baja retribución del salario, además, la recurrente revolución de personal que no accede la responsabilidad laboral de los practicantes De esta manera el trabajo aporta a conocer las causas de un deficiente desempeño laboral.

En Ecuador, Flores (2020) correspondiente a la publicación el objetivo fue identificar como la gestión administrativa transgrede en el progreso del talento humano, por consiguiente, la metodología es de altura descriptiva, también enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Concluyendo que esta relación no fue significativamente estadística por lo cual se determinó que los profesionales no se hallaban desempeñando sus funciones en el área correspondiente. Lo que aporta del proceso investigativo es tomar en cuenta que la gestión administrativa se encarga de la selección, capacitación y evaluación del personal.

En Ecuador, Brito y Piedra (2019) en el artículo científico tiene como objetivo detectar fortalezas y/o debilidades en el recurso humano sobre el modelo de gestión pública del municipio de Ecuador, la sistemática es de un horizonte descriptivo, de dirección cuantitativa y de diseño no experimental. Concluyendo que el valor de la eficiencia en la ocupación laboral de los empleados es negativamente significativo tras haber identificado que el 74% del personal refleja un nivel bajo de la complacencia profesional por un lugar inadecuado de compromiso. En este sentido,

el estudio aporta a entender otra de las causas de un bajo rendimiento laboral de los empleados.

En Ecuador, Santos (2018) realizó la investigación donde la finalidad fue establecer cómo trasgrede la misión de los trabajadores en el beneficio de los practicantes de almacenes comerciales, se trabaja con una metodología de boceto no experimental y también de corte transversal, orientación cuantitativa y de altura descriptiva. Concluyendo que es evidente la calidad y productividad del trabajo ya que mediante encuestas el autor obtiene como resultado que hay una correcta gestión que incide significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral. Es así como el trabajo aporta a conocer y caracterizar las dimensiones tanto de calidad y productividad de la inconstante ocupación laboral que se utiliza en el estudio.

La gestión es la actividad que tiene como principio fundamental fomentar la participación, estimular la libertad y el compromiso de los practicantes. La atención se centra en la cuestión gerencial, cuyo proceso se orienta hacia lo político-administrativo. En otras palabras: lleva más componentes humanos, por lo que es más intuitivo que la administración. (Mendivel, Lavado, & Sánchez, 2020)

La gestión es un área de las ciencias humanas que se dedica a la administración de empresas y otros establecimientos con el objeto de que alcancen sus metas eficiente y efectiva. Asimismo, consiste en el acto de dirigir y estimular. Siempre en busca del cumplimiento de un objetivo común y preestablecido y, por supuesto, dentro de la realidad de la organización y sus recursos. Es decir, el concepto de gestión está mucho más ligado al uso de mecanismos humanos a partir de análisis, hipótesis y seguimiento de objetivos. (Hernández & Ricardo, 2018)

La gestión es un medio de organización y administración. Tiene una naturaleza diversa y ayuda de muchas maneras diferentes, especialmente dentro de las organizaciones. Esto se debe a que el estudio de la misión en una compañía es de mucha jerarquía, porque inspecciona dichos espacios. Por lo tanto, se basa no sólo en el conocimiento de las técnicas de administración, sino también en las

aportaciones de otros métodos, como puede ser la economía, salud y también la psicología.

Las teorías del recurso o talento humano de una organización desempeñan un papel estratégico en su éxito y es una fuente importante de ventaja competitiva. Por ello, es esencial analizar las teorías. En primera instancia, la teoría X y la teoría Y se refieren a la motivación de los empleados y se han utilizado en la misión, se analiza el desarrollo de las organizaciones (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

La Suposición X y la Suposición Y fueron establecidas y desarrolladas por Douglas McGregor, de la Escuela de Administración Sloan en la década de 1960. Describe dos actitudes muy diferentes respecto a la motivación de los trabajadores. McGregor consideraba que las empresas seguían uno de estos dos enfoques (Madero & Rodríguez, 2018).

La teoría x en la dirección asume que los empleados son intrínsecamente perezosos y evitarán el trabajo si pueden. Por ello, es necesario supervisar estrechamente a los trabajadores y establecer sistemas de control exhaustivos. Se necesita una estructura jerárquica, con un estrecho margen de control en cada nivel, para una gestión eficaz de los empleados. Según esta teoría, los empleados mostrarán poca ambición sin un programa de incentivos atractivo y evitarán la responsabilidad siempre que puedan (Madero & Rodríguez, 2018).

Los directivos influenciados por la Teoría X creen que se debe terminar en culpar a alguna persona. Especulan que una gran parte de los empleados sólo están para ellos mismos y que su único beneficio en el trabajo es obtener dinero. Tienden a culpar a los trabajadores en la mayoría de las circunstancias, sin cuestionar los sistemas, la política o la falta de formación que podrían ser la verdadera causa de los fallos. (Bazalar & Choquehuanca, 2020)

Seguido de la teoría Y, influida por esta teoría X, la cual asume que los empleados son ambiciosos, están motivados y ansiosos por aceptar mayores responsabilidades y ejercer el autocontrol, la autodirección, la autonomía y el empoderamiento. La dirección cree que los empleados disfrutan con su trabajo. También creen que los empleados tienen el deseo de ser creativos en su puesto

de trabajo y de tener visión de futuro. Existe la posibilidad de una mayor productividad si se da a los empleados la libertad de rendir al máximo de sus capacidades, sin estar atascados por las normas (López S. , 2019).

El directivo de la Teoría Y cree que, si se dan las condiciones adecuadas, la mayoría de las personas querrán hacer bien el trabajo utilizando la creatividad no utilizada en la mano de obra. Creyendo que la satisfacción de hacer un buen trabajo es una fuerte motivación en sí mismos. El directivo de la Teoría Y busca descartar las barreras que imposibilitan a los trabajadores realizarse plenamente.

Aunque estas teorías son muy básicas por naturaleza, proporcionan una plataforma para que las futuras generaciones de teóricos y profesionales de la gestión comprendan la dinámica cambiante del comportamiento humano. Si se toman desmedidamente a pecho, las teorías X e Y parecen representar extremos poco realistas. La mayoría de los empleados (incluidos los directivos) se sitúan en algún lugar entre estos polos (Goichochea, 2019).

Estudios recientes han cuestionado la rigidez del modelo, pero las Teorías X-Y de McGregor, mencionando que siguen siendo principios rectores para que la dirección evolucione hacia procesos que ayuden al desarrollo organizativo. Una combinación de prácticas que garantice una sana mezcla de sistemas y la libertad de actuación en el puesto de trabajo puede motivar más a los empleados. Esta mezcla de prácticas requiere la introducción de la tecnología en los recursos humanos. La forma en que se puede practicar la gestión del talento en todo tipo de organizaciones indica hasta qué punto se ha entendido y desplegado estas teorías X e Y en el entorno en tiempo real.

En cuanto a enfoque conceptuales, la gestión enfocada en los RRHH comprende todas las disposiciones y operaciones de gestión que conmueven al ambiente de la correspondencia entre la fundación y sus obreros. Se trata de un proceso de gestión de los empleados de una organización que incluye los aspectos de la gestión de individuos para cumplir eficazmente los objetivos de una organización.

A su vez, Becerra (2020), afirma que la finalidad de la variable es una atracción, elección y conservación de los practicantes, lo que envuelve una mezcla de métodos de RRHH a largo del período de existencia de los colaboradores. Comprende la proyección de la nómina, la responsabilidad, aprendizaje y el progreso, la misión del beneficio, el convenio, la inscripción, la sucesión y la custodia.

El desempeño es una vinculación de tipos o capacidades de conducta y desempeño del individuo, una distribución o un grupo de sujetos o personas, animales u otros especímenes vivos, aparatos o dispositivos, bienes, métodos, empresas o procesos, especialmente cuando se compara con finalidades, requerimientos o expectativas anticipadamente determinados. (Cuello, Fructus, & Panduro, 2020)

Es el suceso y el resultado de realizar: desempeñar una necesidad, llevar a cabo una acción, consagrarse a un deber. Este ejercicio también muestra que está vinculada al carácter de un documento. Al analizar el desempeño, es el momento en el que el empleado muestra sus conocimientos para ajustar el rendimiento pasado y mejorar el resultado futuro. El profesional sabe dónde está, qué quiere y cómo lo va a conseguir. (Romero & Rosado, 2019)

La valoración del ejercicio es un instrumento de RRHH que da para analizar el rendimiento de un empleado o de todo un equipo. A través de la evaluación del desempeño, es posible evaluar las habilidades técnicas y de comportamiento de los empleados. Y, aun así, relacionarlos con la cultura de la empresa. También es posible analizar si los métodos de selección son correctos y eficaces, lo que permite

Dentro de la teoría de desempeño laboral los conceptos de la psicología organizativa han revolucionado las estrategias operativas de muchas empresas y, por tanto, han atraído la atención de la industria y el mundo académico. A lo largo de las últimas cinco décadas se han realizado enormes esfuerzos para tratar de desentrañar las posibles relaciones entre el rendimiento laboral y sus hipotéticos antecedentes basado en teorías (Agudelo & Valencia, 2018).

Es así como, se revisaron las pruebas de la suposición de las tipologías del cargo de trabajo sobre las cualidades y el rendimiento laboral. Esta teoría afirma que la satisfacción laboral de los trabajadores, la motivación profesional íntima y la producción están en relación de las peculiaridades de un entorno laboral. Los rasgos centrales son la diversidad de destrezas, la coincidencia de los deberes, calidad de los deberes, la independencia y la retroinformación.

Asimismo, la teoría asimismo afirma que las cualidades y el rendimiento de los trabajadores están controlados por la insuficiencia de desarrollo psicológico del empleado. Los asalariados con una baja necesidad de crecimiento confiesan menos a las tipologías del trabajo que los trabajadores con una alta necesidad de crecimiento. Los estudios actuales buscan poner a prueba la teoría mostraron que las categorías afines con la satisfacción en el trabajo y la estimulación intrínseca serán esencialmente apoyadas (Agudelo & Valencia, 2018).

Además, las proposiciones relativas a la productividad no fueron respaldadas. Además, los efectos moderadores de la potencia de la insuficiencia de desarrollo en los idilios entre las características del puesto de trabajo y las medidas de resultado fueron exagerados. Se observó que las definiciones de las características del puesto, especialmente la variedad de habilidades, no estaban bien definidas y se sugirió que esto podría explicar en parte en la frustración de ciertos estudios a la hora de identificar las características independientes del puesto (Briones, 2020).

El modelo tampoco tenía en cuenta el manejo de las destrezas como un significativo factor determinante de los efectos del trabajo y hacía supuestas arbitrarias sobre la fuerza de la entidad entre las peculiaridades vistas y las imparciales del entorno laboral. Las implicaciones de estas deficiencias en el modelo para el diseño de los puestos de trabajo se discutieron brevemente.

El efecto del beneficio sobre la complacencia se piensa que es una ocupación del valor en donde el rendimiento envuelve o lleva a la consecución de los bienes profesionales importantes del sujeto. Se distingue que las alteraciones,

como la complacencia y la delectación, es un importante incentivo para el ejercicio en la medida en que implican tendencias de acción como: acercamiento y evitación.

Se considera que las emociones no determinan la acción. Se discute que el rendimiento es la consecuencia inmediata de la tarea específica del individuo o de los objetivos del trabajo y que estos objetivos están ya determinados por los bienes, el conocimiento y también las afirmaciones del individuo en el argumento del escenario tal y como él la concibe (Rolin, 2020).

La selección del personal de acuerdo con Amo (2019) se ocupa de la asignación de candidatos a las vacantes de una empresa. El primer paso es definir los criterios que debe cumplir el posible nuevo empleado y revisar los documentos de solicitud y realiza entrevistas con los posibles empleados.

La selección del personal es el más útil y válido al ser las muestras de trabajo, en donde se dan a los candidatos actividades laborales reales para que las realicen y se evalúa su rendimiento o competencia. Por ello, es fundamental elegir las tareas, las actividades y los evaluadores correctos basados en la experiencia.

Con respecto a la capacitación de los empleados se define como un contiguo de diligencias planificadas para impartir conocimientos personales y sociales a los empleados, de manera que se produzca un aumento de las competencias laborales necesarias para el crecimiento de la organización. Pueden ser habilidades técnicas, profesionales o de gestión (Naranjo & Tarrío, 2019).

Honores et al. (2020) la capacitación forma parte del desarrollo del personal, está al servicio del aprendizaje permanente precisamente por esta razón. Mediante la formación continua periódica, los empleados pueden desarrollar y ampliar sus competencias. Sin embargo, el apoyo a los empleados mediante este tipo de medidas también aporta grandes beneficios a la empresa.

De esta manera, la necesidad de la capacitación se intensifica cuando se considera el impacto de la transformación digital. Incluso en los puestos en los que la formación ocasional se consideraba suficiente, existe una clara necesidad de actualizar las competencias para mantener la relevancia.

De acuerdo con Amo (2019) la dimensión relacionada a la evaluación del personal evalúa el rendimiento y/o el comportamiento y/o la personalidad de los colaboradores y puede servir, por ejemplo, como base para la diferenciación de la remuneración, para las decisiones de personal (traslados, ascensos, etc.), para la planificación de la carrera del personal subalterno o para iniciar y supervisar las medidas de desarrollo del personal.

La evaluación del rendimiento de los practicantes no llega ser significativa sólo desde una ética de los caudales humanos, sino igualmente desde la representación de los empleados. Todo el mundo quiere ser apreciado y reconocido por sus esfuerzos y su duro trabajo. Los empleados de una empresa pueden ser reconocidos fácilmente en forma de evaluaciones de rendimiento.

En cuanto a enfoque conceptuales, en la actualidad el rendimiento significa el desempeño real de las actividades y funciones inherentes a un puesto, a un trabajo. Así pues, esta acepción del término rendimiento se utiliza ampliamente en el argumento industrial, profesional, que indica, comenta, entre otros asuntos, la representación en que trabaja un honorario o la manera en que efectúa la acción.

La ocupación del empleado vive estrechamente atado al triunfo de la compañía y esto sucede necesariamente por su compromiso adicional al de los demás obreros, repercute en un buen trabajo de la compañía, por donde es una experiencia común donde el espacio, sección o experto correspondiente ejecuta un rastreo detallado del desempeño de los empleados, para de esta manera saber si están rindiendo como debe ser, o si por el contrario, no lo están realizando y por eso es obligatorio desarrollar su rendimiento mediante ciertas inconstantes de calidad, productividad y metas (Ramírez & Nazar, 2019).

El rendimiento en el trabajo es el resultado de la capacidad de un profesional para realizar una actividad, y para que pueda hacerlo se requiere un cierto esfuerzo. En general, un buen profesional es aquel que domina las habilidades técnicas y de comportamiento para satisfacer las expectativas de la empresa para la que trabaja. El beneficio laboral es la evaluación que establece si el sujeto ejecuta de forma ejemplar el trabajo correspondido. Se aprende educativamente como una rama de

lo que es psicología industrial y organizativa y asimismo forma parte del encargo de los recursos humanos (Rolin, 2020).

Por lo general, el distrito de los recursos humanos dirigirá la valoración, pero el beneficio profesional es un asunto extremadamente significativo para el triunfo de todas las empresas. La tesis de rendimiento profesional puede dictaminar fácil a originario panorama: se maneja de lo bueno o malo que los practicantes hacen su compromiso. Se tacha a la hora de considerar el impacto de este concepto en las empresas, es imprescindible profundizar en él. Hay que tener en cuenta que un mal trabajador puede arruinar un grupo (Ramírez & Nazar, 2019).

Por una parte, un rendimiento íntegro de los practicantes se puede desarrollar la exaltación y los fines. El distrito de los inspectores individuales deben calcular normalmente el rendimiento profesional de los practicantes. La gestión del rendimiento es una herramienta de planificación, evaluación y análisis de resultados que busca mejorar el rendimiento de las personas. Como consecuencia, se obtienen mejores resultados individuales y esto repercute en el rendimiento del equipo y, por lo tanto, de toda la compañía.

Es importante entender que la gestión del rendimiento no se limita a la valoración de las derivaciones. Se trata de un asunto de gestión de habilidades y comportamientos que se desarrolla de forma continua. Debe centrarse en convertir los resultados individuales en un esfuerzo conjunto para garantizar el triunfo de la compañía.

Fundamental para el encargo estratégico de los individuos, la gestión del rendimiento sirve de guía para todos los ejercicios en el espacio de los caudales humanos. Por otra parte, la enunciación de los fines y el estudio de resultados, este modelo de trabajo ofrece una visión general del perfil de los equipos. Con este tipo de información, los responsables pueden interpretar mejor incluso los aspectos más subjetivos, facilitando así la toma de decisiones (Gómez E. , 2018).

Osorio (2021), la calidad de trabajo por parte de un colaborador es un requisito importante para la satisfacción y la condición de la vida de muchas

empresas. Además, el buen progreso del trabajo genera actividades eficientes e innovadoras de empleados motivados y satisfechos.

La calidad debe ser contagiosa en una organización y uno de sus mayores enemigos es la zona de confort. Cuando se quiere tener éxito, se necesita que todos los procesos que repercuten en el trabajo sin experiencia, por ende, es menester que tengan el mismo nivel de calidad, por lo que no basta con hacer simplemente la tarea, se amerita de ejercer el control e impactar positivamente en todos los procesos que le rodean a fin de llegar a una plena satisfacción.

Esto se ve relacionado básicamente con el nivel de producción, el término se refiere a producir eficientemente lo máximo posible con la mínima cuantía de insumos. La productividad en el trabajo es la correspondencia seguida entre el conjunto producido por un determinado fruto o servicio dividida por cualquier insumo o recurso necesario para producirlo (Gómez E. , 2018).

Peñaherrera (2019), el nivel de producción es el volumen de inversión fija que determina el grado de elaboración de una compañía. El grado de las subestructuras establece el nivel enorme de elaboración por mecanismo de turno que la compañía puede producir a breve vencimiento a través de la mano de obra.

En un mercado profesional competitivo, la preocupación por la cuestión de la alineación de los objetivos o metas personales y profesionales de los empleados es una forma de mejorar la relación, la interacción y el bienestar de todos en áreas de la productividad. Este proceso debe apuntar especialmente a la relación de intereses entre la empresa y los empleados, ya que está directamente vinculada a la aplicación de las estrategias de crecimiento y rentabilidad de la empresa.

Valle (2020) asegura que las metas pueden ser cuantitativo o cualitativo, por lo tanto, los objetivos permiten alcanzar la meta y se fijan en función de la finalidad de la empresa. Sin embargo, entre las metas que se plantean para los colaboradores está reconocer las contribuciones al éxito, a los fines o a la misión; permitir que la persona apreciada mejore la calidad de su trabajo; mantener o aumentar la motivación, la movilización y la satisfacción de los individuos en un contexto laboral; y orientar la gestión de las actividades diarias.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Para la Concytec (2020) el tipo básico, también conocido como investigación pura o investigación fundamental, es la investigación de conocimiento científico. Este tipo de investigación ayudó a la construcción de las bases teóricas las cuales se encuentran fundamentadas desde un rigor científico, de manera lógica y crítica, el propósito fue comprender aquellas teorías concernientes a las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral.

Diseño de investigación no experimental de corte transversal donde las variables estudiadas no se manipulan deliberadamente. Asimismo, es transversal debido a se analizan las variables de intervención en un tiempo determinado (Gómez, 2020). Respecto al diseño fue no experimental, debido a que se trataron las variables de indagación sin ningún tipo de manejo o control por parte del investigador, del mismo modo fue transversal, debido a que los datos corresponden al año de estudio concerniente al periodo 2022.

Según García (2022) el nivel correlacional es un ejemplar de indagación no experimental en el que se calcula la relación entre variables, entiende y valora la relación estadística entre ellas sin la atribución de ninguna otra variable. Se utilizó este método puesto que se involucró a las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral; a fin de relacionarlas en uno solo.

El enfoque de la investigación cuantitativa es aquella en la que el investigador analiza una cantidad de datos procedentes de una muestra, donde la información se expresa en términos numéricos y se trata y comprende mediante el uso de la estadística. Suele partir de una hipótesis que se va a poner a prueba. Los cálculos estadísticos dan como resultado un valor que, dada la interpretación del investigador, puede validar o no la hipótesis de la investigación. (Álvarez, 2019)

De acuerdo al enfoque, el estudio fue cuantitativo, debido a que se trabajó con datos numéricos que fueron procesados en el programa SPSS para analizar la relación entre variables y dimensiones.

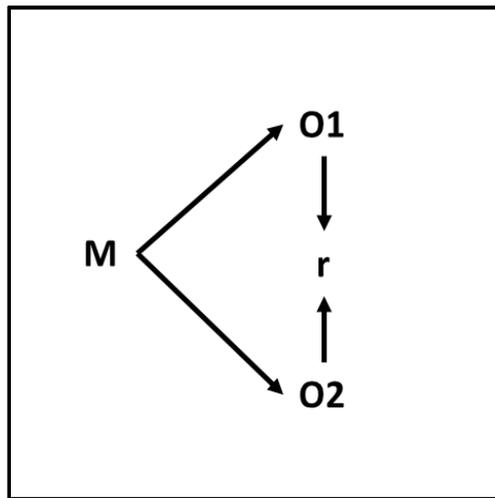


Figura 1 Esquema del nivel de investigación

Donde:

- M: es la muestra personal de los trabajadores de un centro de salud, Pichincha, 2022.
- O1: Observación de la variable desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud, Pichincha, 2022
- O2: Observación de gestión del recurso humano de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022
- r: relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

En cuanto a la variable 1 de gestión del recurso humano

Definición conceptual: se entiende como la atracción, elección y conservación de los trabajadores, lo que involucra una composición de métodos de RRHH en aquella fase de vida del empleado (Becerra, 2020). Es un medio de organización y administración, tiene una naturaleza diversa y ayuda de muchas maneras diferentes, especialmente dentro de las organizaciones.

Esto se debe a que la diligencia de la gestión en la institución es de gran calidad, ya que inspecciona dichas áreas. Por lo tanto, se basa no sólo en el

conocimiento de las técnicas de administración, sino también en las aportaciones de otras disciplinas, como la economía, la salud y la psicología

Definición operacional: Desempeña un papel estratégico en su éxito y es una fuente importante de ventaja competitiva, la variable estuvo dividida en 3 dimensiones con sus indicadores:

- a) Selección del personal: competencia, perfil, experiencia.
- b) Capacitación del personal: habilidades, aprendizaje, eventos.
- c) Evaluación del personal: supervisión, monitoreo, acompañamiento

Escala: Ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo).

La Variable 2 de desempeño laboral:

Definición conceptual: tiene como definición conceptual al índice de satisfacción de los empleados en el trabajo, medido a partir de los niveles de salud y bienestar, entorno físico, interacción social, crecimiento personal, entre otros. (Rolin, 2020)

Definición operacional está influenciada por la constitución física del empleado, siendo una parte de la productividad total de una empresa siendo la relación entre la producción y los factores utilizados (equipo, capital y material). La variable estuvo dividida en 3 dimensiones en conjunto con sus indicadores:

- a) Calidad de trabajo: necesidades, experiencia, satisfacción.
- b) Nivel de producción: eficiencia, eficacia, efectividad.
- c) Metas: personales, profesionales, laborales.

Escala: Ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo).

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Hace relación a cualquier grupo, no necesariamente de elementos, que constituye todo el universo de información que se necesita. La población estadística puede ser un grupo de objetos que existen realmente (López, 2021). En este sentido, la población total de los trabajadores del centro de salud de Pichincha fue de 120 (N).

Como criterio de inclusión se tienen:

- Trabajadores de un centro de salud de Pichincha
- Trabajadores masculinos y femeninos de un centro de salud de Pichincha

Los criterios de exclusión son:

- Trabajadores que no pertenezca al centro de salud

3.3.2 Muestra

La muestra de una investigación es un recorte sociodemográfico que permite comprender el comportamiento de toda una población a través de una porción de ella (López, 2021). De esta manera se consideró a un total de 120 (N) como muestra del estudio, de los cuales 70 profesionales masculinos y 50 femeninos.

3.3.3 Muestreo

De acuerdo con Hernández (2019) en este caso el muestreo no probabilístico por conveniencia se refiere al proceso de determinar una muestra bajo el juicio del investigador donde se selecciona de aquellos compendios que componen la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

En este caso dentro de la indagación es el personal asistencial del centro de salud, sitio en el cual se empleó el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La investigación es cualquier acción que tiene como objetivo adquirir conocimientos y puede partir de la exploración del procedimiento de un problema y puede ser por medio de la técnica de la encuesta cuyo propósito es la recopilación de información del objeto de averiguación (Westreicher, 2021). La cuál estuvo encaminada a la mano de obra de un centro de salud de Pichincha, de acuerdo con las variables de intervención.

3.4.2. Instrumento

Como instrumento se usó el esquema de cuestionario aquella herramienta muy utilizada por los investigadores para analizar y comprender el entorno situacional. Se trata de un método cuantitativo de compilación de información que es imprescindible en el ámbito de la indagación (Aguar, 2021). Por ende, de acuerdo con lo aludido en el estudio se utilizaron dos cuestionarios.

La variable 1 de gestión del recurso humano se midió en función del cuestionario estructurado de Gonzales (2019) citado por Farfán (2020), en cuanto a las dimensiones de la variable de gestión de recursos humanos que se encuentra compuesto de selección, capacitación y evaluación del personal. El número total de ítems de la adaptación consta de 24 los cuales se valoran con base a la escala nominal bajo la escala de Likert. (Anexo 2)

El instrumento que se empleó es el cuestionario cuya ficha técnica es el siguiente:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Test que mide la gestión del talento humano

Autor: Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020, quién desarrollo el estudio sobre la gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital nivel III.

Dimensiones: 3

Baremos: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

La variable 2 de desempeño laboral se midió en función del cuestionario estructurado de Gonzales (2019) citado por Farfán (2020), asegura que las dimensiones de la variable desempeño laboral inician con el término de calidad de vida en el trabajo, niveles de producción y metas. El número total de ítems de la adaptación consta de 24 los cuales se valoran con base a la escala nominal bajo la escala de Likert. (Anexo 3)

El instrumento que se empleó es el cuestionario cuya ficha técnica es el siguiente.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Test que mide el desempeño labora

Autor: Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020, quién desarrollo el estudio sobre la gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital nivel III.

Dimensiones: 3

Baremos: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Para esto se utilizó dos cuestionarios que miden la gestión de recurso humano y el desempeño laboral, los cuales son los instrumentos aplicados a la población de estudio, cuyo objetivo es tener información fiable brinde viabilidad a la investigación, mismos que fueron validados por tres expertos y se presentan a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1*Expertos*

Orden	Apellidos y Nombres	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Solórzano Álava Luis Fernando	Master en Salud Pública	✓	✓	✓
2	Torres Oporto Hector Manuel	Magister en Administracion de la educación	✓	✓	✓
3	Anchatuña Trujillo Rafael Geovanny	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud	✓	✓	✓

Elaboración: Fuente propia, 2022

Confiabilidad

En el análisis de confiabilidad y validez de instrumentos mediante la prueba piloto aplicado a 12 profesionales del sitio de estudio, los valores de Alfa de Cronbach son de ($\alpha = ,761$) para la variable GRH lo que significa que el instrumento es aplicable de acuerdo con la evaluación de la fiabilidad de los ítems desarrollados. Dichos valores se visualizan en la siguiente tabla:

Tabla 2*Prueba de confiabilidad para la variable GRH***Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	24

Fuente: Procesamiento de la base de datos.

En el análisis de confiabilidad de la prueba piloto aplicado a 12 profesionales del sitio de estudio, los valores de Alfa de Cronbach son de ($\alpha =,801$) para la variable DL lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de acuerdo al número de interrogantes.

Tabla 3

Prueba de confiabilidad para la variable DL

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	24

Fuente: Procesamiento de la base de datos.

3.5 Procedimientos

Aquí en la indagación se pidió permiso a la Directora del centro de salud, en el que se presentó dicha tesis y se procedió a realizar la encuesta, la cual se validó antes de aplicarla por un juicio de expertos. Una vez que el instrumento ha sido validado se aplicó los cuestionarios a la respectiva muestra bajo política de confidencialidad y respeto a la propiedad intelectual al personal seleccionado.

Posteriormente, se ejecutó la fase de recopilación de información con el propósito de instituir los fundamentos teóricos en la cual se sustenta la indagación, información que se relaciona con la situación planteada.

Se elaboró la recopilación de datos en conjunto con los datos estadísticos, con la finalidad de proceder a realizar las tabulaciones estadísticas que nos permiten demostrar los resultados que se ha obtenido en este estudio. En la fase metodológica sobre la recopilación de datos, se relacionaron los procesos de

validación de los instrumentos con expertos y la prueba piloto, donde primordialmente se desarrollaron los cuestionarios que suministra detalles rápidos y concisos, además, por medio de una solicitud se procedió a la aplicación de trabajadores del estudio.

Seguido, se seleccionaron y constituyeron en una data dentro del programa estadístico SPSS, aquí todas las respuestas fueron procesadas para posteriormente analizarlas y manejarlas responsablemente. Por último, al contar con todos los datos se correlacionaron significancia estadística de acuerdo al nivel entre las variables y dimensiones.

3.6 Método de análisis de datos

La averiguación obtenida fue relacionada con el nivel estadístico mediante instrumentos para la obtención del desglose de los datos. En términos estadísticos una vez comprobado la viabilidad de los instrumentos se buscó obtener los datos por medio de la recolección que luego con la ayuda del software SPSS se logró la obtención cifras estadísticas según la media de los datos y el estudio de la fiabilidad de cada herramienta ejecutada en las tablas y las figuras proporcionadas.

3.7 Aspectos éticos

Se empleó cada principio de seguridad y confidencialidad otorgada por el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, versión 01, N° 0470-2022/UCV, donde se conservó con máxima discreción todos los nombres, así como sus dictámenes acerca de los trabajadores que efectuaron y participaron en fase de intervención, así como a la par del documento de validación de expertos que conlleva el código de ética del centro de salud.

Se estableció que este estudio no incumplió con ningún valor ético o moral, dado que se basa en el respeto hacia todos los trabajadores implicados, sin dejar de lado a la institución de apoyo que es el centro de salud al que pertenece el investigador. En relación con la norma vigente se tomó en consideración los principios éticos importantes como son de la beneficencia, no maleficencia, independencia y justicia.

A su vez, fue importante tener como base a la integridad, honestidad, imparcialidad y veracidad de los datos obtenidos, considerando eliminar cualquier daño posible mediante su mediación. Donde, la participación de manera voluntaria sin presencia de la imposición del trabajador generó sus propias ideas, lo que incentiva su progreso laboral.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable gestión del recurso humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	1	,8	,8
Nivel medio	26	21,7	22,5
Nivel alto	93	77,5	100,0
Total	120	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla se observa los resultados descriptivos sobre la variable gestión del recurso humano en un centro de salud, se puede evidenciar que el 77,5% del total de encuestados obtuvieron una gestión del recurso humano de nivel alto, mientras que el 21,7% obtuvieron un nivel medio, asimismo apenas el 0,8% obtuvieron un nivel bajo de gestión de recurso humano. Esta variable de acuerdo con la revisión bibliográfica asume que, los responsables de la gestión de recursos humanos desempeñan un papel fundamental en hospitales, centros, unidades sanitarias de todo el sector. La capacidad de gestión es de nivel alto debido a que dentro de las actividades se encuentra la de contratar y formar a los profesionales, tratar los turnos variables y los calendarios de pago, comprender el cumplimiento normativo y legal, y mejorar la satisfacción de los pacientes que están haciendo que el departamento tenga un valor incalculable.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la variable de desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	1	,8	,8
Nivel medio	22	18,3	19,2
Nivel alto	97	80,8	100,0
Total	120	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla se observa los resultados descriptivos sobre la variable desempeño laboral, se evidencia que el 80.8% del total de encuestados obtuvieron un nivel alto de desempeño laboral, el 18.3% obtuvieron un nivel medio mientras que apenas el ,8% obtuvieron un nivel bajo. En relación con la variable desempeño laboral se identifica que predominantemente única en un nivel alto, y posteriormente en medio, lo que significa, se trata de un buen trabajo del centro de salud en la gestión del rendimiento, ya que es una herramienta de planificación, evaluación y análisis de resultados que busca mejorar el desempeño de los profesionales. Como consecuencia, se obtienen mejores resultados individuales y esto repercute en el rendimiento del equipo y, por lo tanto, de toda la unidad de salud.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable gestión de recurso humano por dimensiones

	V1. Gestión de recurso humano	D1. Selección del personal	D2. Capacitación del personal	D3. Evaluación del personal
Nivel bajo	,8	1,7	15,0	,8
Nivel medio	21,7	8,3	13,3	34,2
Nivel alto	77,5	90,0	71,1	65,0
Total	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla se observa los resultados descriptivos de la variable gestión de recurso humanos por dimensiones, en la cual la dimensión con un nivel alto es la de selección del personal con un 90.0% a comparación de las otras dimensiones, así mismo la dimensión que tiene un nivel medio es la dimensión evaluación del personal con un 34.2%, finalmente se observa la dimensión de capacitación del personal con un nivel bajo del 15,0% de los encuestados. En este sentido hay que mencionar que los mayores porcentajes de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha muestran en general un nivel entre alto de aceptabilidad especialmente en las dimensiones de selección del personal, lo que significa que la unidad de salud se ocupa de una manera correcta de la asignación de candidatos a las vacantes de una institución. Cumple con el primer paso sobre definir los criterios que debe cumplir el posible nuevo empleado y es muy transparente la revisión de los documentos de solicitud y realización de entrevistas. Pese al nivel alto, hay un nivel bajo en la evaluación del personal, aspecto que es preocupante ante las otras dimensiones debido a que no se sienten atendidos, apreciados y reconocidos por sus esfuerzos y su duro trabajo. Los empleados del centro de salud manifiestan que los resultados no representan el potencial que poseen.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable de desempeño laboral por dimensiones

	V2. Desempeño laboral	D1. Calidad de trabajo	D2. Nivel de producción	D3. Metas
Nivel bajo	,8	3,3	4,2	1,7
Nivel medio	18,3	23,3	20,8	13,3
Nivel alto	80,8	73,3	75,0	85,0
Total	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla se observa los resultados descriptivos de la variable DL por dimensiones, en la cual la dimensión con un nivel alto es la de metas con un 85.0% a comparación de las otras dimensiones, así mismo la dimensión con un nivel medio es la calidad de trabajo con un 23,3%, el nivel bajo recae sobre el nivel de producción con un 4,2% del total de trabajadores de un centro de salud. En lo que concierne al desempeño laboral que en su mayoría los valores de las dimensiones se encuentran en un nivel medio-alto, sin embargo, en el nivel bajo hay una gran diferencia con relación a las otras dos dimensiones; Es así como, en un mercado profesional competitivo, la preocupación por la cuestión de la alineación de los objetivos o metas personales y profesionales de los empleados es una forma de mejorar la relación, la interacción y el bienestar de todos en aras de la productividad. Este proceso debe apuntar especialmente a la relación de intereses entre la empresa y los empleados, ya que está directamente vinculada a la aplicación de las estrategias de crecimiento y rentabilidad de la empresa.

4.2 Resultados inferenciales

H1: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

H₀: La distribución de los datos estudiados no tiene una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión del recurso humano	,114	120	,000
Desempeño laboral	,193	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

La tabla 8, muestra la prueba de normalidad obtenida mediante el procesamiento de los datos a través del sistema estadístico SPSS, donde se evidencia que la muestra estuvo conformada por 120 participantes, siendo una cifra superior a 50. Tras esta aseveración, se ha hecho uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov que da paso al cálculo de la normalidad de datos. Por consiguiente, el nivel de significancia presenta un valor de ,000 localizándose por debajo de 0,05. Esto significa que los datos obtenidos no son normales, por ende, no es paramétrica; de modo que, se rechaza la hipótesis alterna (H1), y por lo tanto se utiliza la prueba coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación hipotética a nivel general como específicos.

Contrastación de hipótesis general

H1: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022.

H₀: La gestión del recurso humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022.

Tabla 9

Contrastación de hipótesis general

		Gestión del	Desempeño
		recurso humano	laboral
Rho de	Gestión del	1,000	,245**
Spearman	recurso		
	humano		,007
		N	120
	Desempeño	,245	1,000
	laboral		
		Sig. (bilateral)	,007
		N	120

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Tras obtener los resultados de la prueba Rho de Spearman, se prueba que existe relación entre la Gestión del recurso humano (variable 1) y el desempeño laboral (variable 2), esto porque el resultado de la significancia (bilateral) alcanza a ,007 siendo menor a 0,05. De esta manera, la correlación es significativa dado que $p = \text{valor} < .01$ es decir se rechaza la H₀ y se acepta la H1 (Rho=0,245; $p < .01$). En este sentido, se acepta la hipótesis alterna o H1 que dice: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 1

H1: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

H₀: La gestión del recurso humano no se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica 1

		Gestión del	Calidad de
		recurso humano	trabajo
Rho de Spearman	Gestión del recurso humano	1,000	,261**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	120
Calidad de trabajo	Calidad de trabajo	,261**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	120

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Tras los resultados obtenidos y expuestos en la tabla 10, se demuestra que existe relación entre la Gestión del recurso humano (variable 1) y calidad de trabajo (variable 2), porque el resultado de la significancia (bilateral) alcanza a 0,004 siendo menor a 0,05. La correlación es significativa dado que $p = \text{valor} < .01$ es decir se rechaza la H₀ y se acepta la H1 (Rho=,0261; $p < .01$) direccionado a una correlación sig. en la prueba de Rho de Spearman. En este sentido, se acepta la hipótesis alterna o H1 que dice: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H1: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

H₀: La gestión del recurso humano no se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica 2

			Gestión del recurso humano	Nivel de productividad
Rho de Spearman	Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	1,000	,188**
		Sig. (bilateral)		,039
		N	120	120
	Nivel de productividad	Coefficiente de correlación	,188**	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	
		N	120	120

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Los resultados expuestos en la tabla 11, muestra que existe relación entre la Gestión del recurso humano (variable 1) y nivel de productividad (variable 2), porque el resultado de la significancia (bilateral) alcanza a 0,039 siendo menor a 0,05. Así, la correlación es significativa dado que $p = \text{valor} < .01$ es decir se rechaza la H₀ y se acepta la H1 (Rho=0,188; $p < .01$). A tal efecto, se acepta la hipótesis alterna o H1 que dice: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H1: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

H₀: La gestión del recurso humano no se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 3

			Gestión del recurso humano	Cumplimiento de las metas
Rho de Spearman	Gestión del recurso humano	Coeficiente	1,000	,222**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		,015
		N	120	120
	Cumplimiento de las metas	Coeficiente	,222**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,015	
		N	120	120

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 12 se presenta los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, demostrando que existe relación entre la Gestión del recurso humano (variable 1) y el cumplimiento de las metas (variable 2), porque el resultado de la significancia (bilateral) alcanza a 0,015 siendo menor a 0,05. Así, la correlación es significativa dado que $p = \text{valor} < .01$ es decir se rechaza la H₀ y se acepta la H1 (Rho=0,222; $p < .01$). Lo que significa que: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos, se puede evidenciar que existe relación entre las variables la gestión del recurso humano y desempeño laboral donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s=0,245^{**}$, y un p valor = $0.007 < .05$, lo que da como resultado una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque baja. Es decir, cuanto más significativos son los resultados de la gestión de recurso humanos, desde el nivel gerencial del centro de salud, los desempeños de los trabajadores del establecimiento son mejor ejecutados.

Esto coincide con lo citado por Ferreyros (2020) quién determinó la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Amazónico. Concluyendo que, existe una relación significativa entre las variables, debido a que se trabajó con una muestra de enfermeros, a quienes se aplicaron los instrumentos de gestión de recursos humanos, y desempeño laboral. Entre los resultados se obtuvo un nivel de significancia positiva alta por medio del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.876$).

Asimismo, Torres (2019) en su trabajo sostiene la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de salud. Y mediante el diseño cuantitativa, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo. Concluye que, en el coeficiente de correlación *rho de Spearman* hubo una relación altamente significativa entre las variables ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$). La muestra estuvo conformada trabajadores, quienes participaron de la encuesta. En cuanto a los resultados, el 48% del personal percibieron un nivel regular en la gestión del recurso humano, mientras que el 68%, un alto nivel en desempeño laboral.

Mientras que en Ecuador Santos (2018) realizó la investigación donde el objetivo fue determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de un almacén, quién trabaja con una metodología de diseño no experimental y de corte transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. Concluyendo que es evidente la calidad y productividad del trabajo ya

que mediante encuestas el autor obtiene como resultado que hay una correcta gestión que incide significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral.

A su vez, Becerra (2020) señala que la gestión de la variable recursos humanos es la atracción, selección y retención de los empleados, lo que implica una combinación de procesos de RRHH a lo largo del ciclo de vida de los colaboradores. Abarca la planificación de la plantilla, el compromiso, el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del rendimiento, la contratación, la incorporación, la sucesión y la retención.

Por otra parte, con respecto a la primera hipótesis específica sobre la gestión del recurso humano y la calidad de trabajo de los trabajadores existe una relación, por lo que, el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = ,261^{**}$, y un p valor = $.004 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque baja. Lo que conlleva a entender que cuanto más significativos es el apoyo a la gestión de recursos humanos el trabajo que realiza el profesional será de una mejor calidad.

Estos resultados coincide con el estudio de Campos (2019) quién llevó a cabo la correlación entre gestión de talento humano y calidad de trabajo de médicos. El artículo al ser tipo básico, diseño cuantitativo de método correlacional, prospectivo, de corte transversal, concluye que, de $n=53$ profesionales la correlación de Spearman indicó un nivel de 0.86. En este sentido, se obtuvo la significancia (p -valor= 0.008), por lo tanto, se halló una relación positiva alta.

Por lo tanto, en la teoría de las características del puesto de trabajo sobre las cualidades y el rendimiento laboral, afirma que la satisfacción laboral de los empleados, la motivación laboral íntima y la producción están en relación de las peculiaridades de un entorno laboral. Los rasgos centrales son la diversidad de destrezas, la coincidencia de la tarea, la calidad de la tarea, la independencia y la retroalimentación (Agudelo & Valencia, 2018).

A su vez, las teorías del recurso o talento humano de una organización desempeñan un papel estratégico en su éxito y es una fuente importante de ventaja competitiva para que la calidad del trabajo sea apropiada. Por ello, en primera

instancia, la teoría X y la teoría Y se refieren a la motivación de los empleados y se han utilizado en la gestión de los recursos humanos, el análisis del comportamiento organizativo, la eficacia y el desarrollo de las organizaciones (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Además, con respecto la segunda hipótesis específica sobre la gestión del recurso humano y nivel de productividad, se evidencia que existe relación directamente estadísticamente con tamaño del efecto muy bajo, puesto que, el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = ,188^{**}$, y un p valor = $.039 < .05$. En este sentido, es importante señalar que la gestión de recursos humanos contribuye en múltiples maneras a mejorar el nivel de producción de los profesionales.

Estos resultados se relacionan con el estudio de Chávez (2018) quien determina la relación entre la gestión de los recursos humanos y productividad del personal que este encargado de la enfermería, trabajando con la metodología de tipo radical, descriptivo, orientación cuantitativa, también el diseño no experimental de tajo transversa. Concluyendo que *el Rho Spearman* fue de 0.719, lo que significa que el horizonte de correlación fue alto entre la misión de los recursos humanos y productividad.

Sin embargo, en contraste a la investigación desarrollada en Ecuador por Flores (2020) determina que la gestión administrativa no incide en el nivel de productividad del talento humano, y mediante la metodología de altura descriptiva, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Concluye que esta relación no fue significativamente estadística, por lo cual se determinó que los profesionales no se hallaban desempeñando sus funciones en el área correspondiente. Lo que aporta del proceso investigativo es tomar en cuenta que la gestión administrativa se encarga de la selección, capacitación y evaluación del personal.

Es así que, dentro de la literatura referencial del marco teórico se puede citar a Gómez (2018) quien asegura que esta relación se ve relacionada básicamente con el nivel de producción, al término de refiere a la producción eficiente de lo máximo posible con la menor cantidad de recursos. La productividad en el trabajo

es la relación directa entre la cantidad producida de un determinado producto o servicio dividida por cualquier insumo o recurso necesario para producirlo.

El nivel de producción es el volumen de inversión fija que determina la escala de producción de una empresa. Y de acuerdo con Peñaherrera (2019) la escala de las instalaciones determina el nivel máximo de producción por unidad de tiempo que la empresa puede producir a corto plazo a través de la mano de obra. Por ende, en un mercado profesional competitivo, la preocupación por la cuestión de la alineación de los objetivos o metas personales y profesionales de los empleados es una forma de mejorar la relación, la interacción y el bienestar de todos en áreas de la productividad.

En cuanto a la tercera hipótesis específica sobre la gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas de los trabajadores se evidencia que existe relación directamente estadísticamente con tamaño del efecto bajo, debido a que, el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = ,222^{**}$, y un p valor = $.015 < .05$.

Los resultados encontrados concuerdan con el estudio mencionado de Rojas y Vílchez (2018) quienes demostraron la correlación entre la misión de los recursos humanos y el cumplimiento de metas del personal, a través de una metodología de ejemplo trabajadora, de nivel correlacional, también de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Concluyendo que efectivamente la inconstante dependiente incide en la independiente ya que resultado fue que vive una correspondencia estadísticamente reveladora entre las inconstantes, con un valor de significancia $p=0,007$.

En este contexto, la literatura demuestra que, el desempeño de un empleado está estrechamente ligado al éxito de la empresa y esto sucede precisamente porque su trabajo sumado al de los demás, repercute en el buen funcionamiento de la empresa, por lo que es una práctica común donde el área, sector o profesional correspondiente realiza un seguimiento detallado del desempeño, para de esta manera saber si están rindiendo como debe ser, o si por el contrario, no lo están

haciendo y por ello es necesario potenciar su rendimiento a través de ciertas variables de calidad, productividad y metas (Ramírez & Nazar, 2019).

Por otro lado, Valle (2020) asegura que las metas pueden ser cuantitativo o cualitativo, por lo tanto, los objetivos permiten alcanzar la meta y se fijan en función de la finalidad de la empresa. Sin embargo, entre las metas que se plantean para los colaboradores está reconocer las contribuciones al éxito, a los objetivos o a la misión de la organización; permitir que la persona apreciada mejore la calidad de su trabajo; mantener o aumentar la motivación, la movilización y la satisfacción de los individuos en un contexto laboral; y orientar la gestión de las actividades diarias.

En este sentido, las debilidades que se presentaron dentro del desarrollo del trabajo se relacionan a la ausencia de tiempo para el cumplimiento en la recolección de información, ya que había que adecuarse al horario disponible de cada participante, pero finalmente como fortaleza se logró tener la base de datos con las respuestas de todos los trabajadores de un centro de salud de Pichincha.

Sin embargo, si el centro de salud de Pichincha busca mantener un buen rendimiento en el trabajo, es esencial una adecuada gestión en el logro de metas y atención a tiempo, evitando los retrasos que pueden dejar el ambiente de trabajo agitado, presionado y más susceptible de cometer errores.

A manera de conclusión, se puede añadir que, la vida laboral de los trabajadores del centro de salud ha estado dominada durante mucho tiempo por un debate sobre eficiencia y eficacia. Los objetivos del sector de la salud parecen ser similares: vincular el talento y las competencias del personal a los objetivos estratégicos de la organización con la expectativa de rendimiento.

Sin embargo, el cambiante mundo del trabajo, la internacionalización y la multiculturalización de las comunidades laborales presentan oportunidades y retos para la gestión de los recursos humanos. El envejecimiento simultáneo de la población, la escasez de mano de obra, el aumento de la competencia y las presiones sobre la productividad y la eficacia de los centros de salud fijan objetivos contradictorios e incluso contradictorios para los recursos humanos.

A su vez, los trabajadores están cambiando las formas tradicionales de trabajar y las culturas tradicionales de las organizaciones. Y la socialización en un grupo lleva tiempo y requiere la adaptación de la población mayoritaria. En este sentido, los límites entre la gestión tradicional de recursos humanos y el desempeño laboral son resbaladizos.

Es así que, el proceso de cambio organizativo implica el cambio desde la gestión del recurso humano, brindando de una u otra manera apoyo a los trabajadores del centro de salud, con la finalidad de mejorar y cubrir sus necesidades, experiencia y satisfacción dentro de sus actividades diarias.

Y esto se sustenta en los resultados descriptivos, dado que, el 77,5% del total de encuestados obtuvieron una gestión del recurso humano de nivel alto, mientras que el 21,7% obtuvieron un nivel medio, asimismo apenas el 0,8% obtuvieron un nivel bajo de gestión de recurso humano.

Por ello, la capacidad de gestión es de nivel alto debido a que es importante que dentro de las actividades se encuentre la contratación y formación a los profesionales, tratar los turnos variables y los calendarios de pago, comprender el cumplimiento normativo y legal, y mejorar la satisfacción de los pacientes, esto hace que la institución tenga un valor incalculable.

En tal virtud, existe un fuerte vínculo entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. El desempeño en el trabajo está relacionado con el trabajo personal; y la gestión de los recursos humanos, con las funciones de recursos humanos y con la forma de gestionar a los empleados. Y todas las decisiones que afectan a la organización repercuten en el bienestar del personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el presente estudio se determinó que existe una asociación significativa con una correlación positiva y alta entre las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. De esta manera, se puede concluir que, a nivel descriptivo, se obtuvo que la variable gestión de recurso humano tiene una categoría alta con el 77,5%, frente a la variable desempeño laboral.

Segunda: Con el desarrollo de la investigación, se ha determinado que la variable relación entre la gestión del recurso humano con la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores del centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022 es bajo, sin embargo, posee una relación directamente significativa ($Rho=,261$), conllevando a entender que cuanto más significativos es el apoyo a la gestión de recursos humanos el trabajo que realiza el profesional será de una mejor calidad. Además, estos resultados se evidencian porque el 77,7% de trabajadores tuvieron un nivel alto en la gestión del recurso humano.

Tercera: Por consiguiente, se ha determinado que la variable gestión del recurso humano es directamente significativamente con la dimensión de nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022, obteniendo un Rho de 0,188; no obstante, esta relación tiene un efecto muy bajo, señalando que, la gestión de recursos humanos contribuye en múltiples maneras a mejorar el nivel de producción de los profesionales. En el caso de las dimensiones, la selección del personal tuvo un nivel alto del 90,0% de participación.

Cuarta: Finalmente, la relación de la variable gestión del recurso humano con el cumplimiento de la dimensión metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022 muestra una relación directamente significativa ($Rho=,222$) con un tamaño de efecto bajo, dado que, el cumplimiento de metas de una u otra manera está vinculado con la gestión de recursos humanos que se lleva a cabo en el establecimiento. Así, los

resultados descriptivos exponen que la dimensión con un nivel alto de participación son las metas con el 85% en comparación de las otras dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente del centro de salud de Pichincha en conjunto con el departamento de Recursos Humanos fomentar en el plan de mejorar actividades que propicien el correcto desempeño laboral en el establecimiento, por medio de un carácter híbrido de trabajo donde se promueva la comunicación, comprensión razonable a los desafíos incluso personales brindando así un apoyo al profesional.

Segunda: Se recomienda al Gerente del centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022 que instaure en sus trabajadores una comunicación efectiva, así como planes y estrategias que brinde una mejor experiencia y satisfacción laboral, fortificando la calidad del trabajo a través de la necesidades individuales y grupales.

Tercera: Es necesario que el responsable de la unidad de Talento Humano del centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022 innove constantemente acciones para mejorar el nivel de producción del personal, entre aquellas acciones puede ser la motivación de los trabajadores, ambiente laboral adecuado y la formación continua para un equipo más eficiente.

Cuarta: Se recomienda al responsable de la Unidad de Talento Humano del centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022 que verifique los obstáculos que se presentan para el incumplimiento de las metas por parte de los trabajadores, esto, a través del seguimiento semanal o mensual de las metas personales, profesionales y laborales.

REFERENCIAS

- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 373-684. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v26n4/0718-3305-ingeniare-26-04-00673.pdf>
- Aguiar, M. (2021). *Técnicas de Recolección de datos*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Álvarez, J. L. (2019). *La investigación cualitativa*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. Obtenido de <file:///C:/Users/chpin/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSatisfaccionLaboralDeLosTrabaj-8090253.pdf>
- Becerra, M. (2020). *Gestión de recursos humanos: guía de estudio*. Cuba: Editorial Universitaria.
- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34. Obtenido de <file:///C:/Users/chpin/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705.pdf>
- Brito, B., & Piedra, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 1 Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>.
- Campos, P. (2019). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos"*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10714/Campos_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, A. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima*,

2017. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del recurso humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services SA. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Dirección de política y programas de CTI.
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
- Espinosa, V., De la Torre, D., & Cecilia, M. (2017). Los recursos humanos en salud según el nuevo modelo de atención en Ecuador. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 4(1), 1-5. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334299844_Los_recursos_humanos_en_salud_segun_el_nuevo_modelo_de_atencion_en_Ecuador
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Farfán, B. (2020). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E*. Perú: UCV.
- Ferreyros, C. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico. *La referencia*, 4-78. Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_30af584fddb5b9cb0cc0348b36e5bf87
- Ferreyros, C. (2020). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San Pedro de la ciudad de Riobamba*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- García, M. (2022). *Capítulo 3: Los métodos de investigación*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologic3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

- Gavidia, V. (2021). *Desempeño laboral y gestión del recurso humano en el emprendimiento comunitario*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8417/3/7.-TESIS%20Ver%c3%b3nica%20Fernanda%20Gavidia%20Haro%20-GEST-TUR.pdf>
- Goichochea, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*. 2(2), 73–99. Obtenido de http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Gómez, B. (2012). *Metodología de la investigación*. (M. Buendía Lopez , Ed.) México: Red tercer milenio S.C.
- Gómez, E. (2018). Gestión estratégica de costos, una herramienta de competitividad. *Revista Espacios*, 39(32). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/18393204.html>
- Gonzales, M. (2019). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E. Perú*: UCV. doi:10.1016
- Hernández, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista alerta*, 2(1), 1-5. Obtenido de https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2018&q=Introducci%C3%B3n+a+los+tipos+de+muestreo&btnG=
- Hernández, N., & Ricardo, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. México: Infinite Study.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal. *593 Digital Publisher CEIT*, 5 (6), 398-409.
- López. (2021). *Población, muestra y muestreo*. . Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, S. (2019). La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo. *Revista Aletheia IEU*, 1-5. Obtenido de https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/1_Enero/Art_Op_2.pdf
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista CienciaUAT*. 13(1), 95-107. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Matabanchoy, S., & Álvarez, C. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018.

- Revista Universidad y Salud*.21(2), 176-187. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.
- Ministerio de Salud. (2021). *Dirección Nacional de Talento Humano*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-talento-humano/>
- Morales, F. (2018). Conozca 3 tipos de investigación: exploratoria, descriptiva y explicativa. Obtenido de https://www.academia.edu/8101101/Conozca_3_tipos_de_investigacion
- Muntané, J. (2020). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba: Revisión temáticas.
- Naranjo, S., & Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 7(1), 1-10. Obtenido de <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Osorio, C. (2021). Análisis Documental del Equilibrio en Trabajo-Persona-Familia y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral. *Poliantea*, 16(29), 1-10.
- Peñaherrera, S. (2019). Bajo nivel de crecimiento de la industria textil ecuatoriana: ¿Elevada concentración industrial o problemas productivos estructurales? *Bolentín de Coyuntura*. num. 26, 13-16. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/691>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-199. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del recurso humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Rolin, C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. Obtenido de <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16/24>
- Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 31(1), 1. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

- Santos, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, C. (2019). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Nacional de Perú*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ugarte, J., & Blanco, N. (2022). Estrategia metodológica para la superación de los recursos humanos en salud. *Revista Cuba Salud*, 17(21), 1-8. Obtenido de <file:///C:/Users/chpin/Downloads/480-2652-1-PB.pdf>
- Valle, A. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Revista Universidad y Sociedad*.12(3), 1-8. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300160&script=sci_arttext&lng=en
- Vivar, K., Altamirano, & Álvarez, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
- Westreicher, G. (2021). *Encuesta*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de Recurso humano				
¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022	La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Selección del personal	Competencia Perfil Experiencia	9	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Bajo 24 – 56 Medio 57 - 88 Alto 89 - 120
			Capacitación del personal	Habilidades Aprendizaje Eventos	6		
			Evaluación del personal	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	9		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
¿Cuál es la relación de la gestión del recurso humano con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022?	1. Analizar la relación de la gestión del recurso humano con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022;	1.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Calidad de trabajo	Necesidades Experiencia Satisfacción	9	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Bajo 24 – 56 Medio 57 - 88 Alto 89 - 120

¿De qué manera la relación de la gestión del recurso humano con el nivel de producción de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022?	2. Identificar la relación de la gestión del recurso humano con el nivel de producción de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022	2.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.	Nivel de producción	Eficiencia Eficacia Efectividad	6	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
¿Cuál es la relación de la gestión del recurso humano con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022	3. Conocer la relación de la gestión del recurso humano con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.	3.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022.	Metas	Personales Profesionales Laborales	9	
					24	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: cuantitativo Tipo: Básico Método: correlacional Diseño: no experimental de corte transversal		Población: 120 N Muestra: 120 N (70 hombres- 50 mujeres)	Técnicas: Ecuestas Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: La presentación será con tablas de frecuencia considerando los niveles de cada variable. Inferencial: La presentación comienza con la Prueba de normalidad para posteriormente utilizar pruebas paramétricas y no paramétricas.	

Fuente: Elaboración propia, 2022

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de recurso humano	Atracción, selección y retención de los empleados, lo que implica una combinación de procesos de RRHH a lo largo del ciclo de vida del empleado. (Becerra, 2020)	Desempeña un papel estratégico en su éxito y es una fuente importante de ventaja competitiva.	Selección del personal	Competencia Perfil Experiencia	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Capacitación del personal	Habilidades Aprendizaje Eventos	
			Evaluación del personal	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	
Desempeño laboral	Es un índice de satisfacción de los empleados en el trabajo, medido a partir de los niveles de salud y bienestar, entorno físico, interacción social, crecimiento personal, entre otros. (Rolin, 2020)	Está influenciado por la constitución física del empleado, siendo una parte de la productividad total de una empresa siendo la relación entre la producción y los factores utilizados (mano de obra, capital y material).	Calidad de trabajo	Necesidades Experiencia Satisfacción	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Nivel de producción	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas	Personales Profesionales Laborales	

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Anexo. 3. Cuestionario que mide la gestión del talento humano

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: por Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					

DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.					
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades					

20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
23	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

BAREMOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Bajo	9 - 21	6 - 14	9 - 21	24 - 56
Medio	22 - 33	15 - 22	22 - 33	57 - 88
Alto	34 - 45	23 - 30	34 - 45	89 - 120

Anexo 4. Cuestionario que mide el desempeño laboral

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: modificado por Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					
DIMENSIÓN III: METAS						
16	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.					
17	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
18	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas					

	personales alcanzados en la institución.					
19	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
20	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.					
21	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.					
22	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.					
23	Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
24	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.					

BAREMOS DE DESEMPEÑO LABORAL				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	DESEMPEÑO LABORAL
Bajo	9 - 21	6 - 14	9 - 21	24 - 56
Medio	22 - 33	15 - 22	22 - 33	57 - 88
Alto	34 - 45	23 - 30	34 - 45	89 - 120

Anexo. 5. Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del recurso humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL								
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.	X		X		X		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante.	X		X		X		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	X		X		X		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.	X		X		X		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante.	X		X		X		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	X		X		X		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.	X		X		X		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN II : CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	X		X		X		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.	X		X		X		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.	X		X		X		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.	X		X		X		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL								
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.	X		X		X		
17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.	X		X		X		
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades.	X		X		X		
20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.	X		X		X		
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.	X		X		X		
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.	X		X		X		
23	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.	X		X		X		
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: SOLORZANO ALAVA LUIS FERNANDO DNI: 0910255512

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública.

27 de septiembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: CALIDAD								
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.	X		X		X		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.	X		X		X		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.	X		X		X		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	X		X		X		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.	X		X		X		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN II : NIVEL DE PRODUCTIVIDAD								
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.	X		X		X		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.	X		X		X		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.	X		X		X		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.	X		X		X		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: METAS								
16	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		
17	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X		X		X		
18	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
19	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
20	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.	X		X		X		
21	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.	X		X		X		
22	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.	X		X		X		
23	Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X		X		X		
24	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: SOLORZANO ALAVA LUIS FERNANDO

DNI: 0910255512

Especialidad del validado: **Magister en Salud Pública**

27 de septiembre del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE | GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL								
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.	x		x		x		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	x		x		x		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante.	x		x		x		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	x		x		x		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.	x		x		x		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante.	x		x		x		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	x		x		x		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.	x		x		x		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	x		x		x		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.	x		x		x		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.	x		x		x		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.	x		x		x		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.	x		x		x		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.							
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL								
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.	x		x		x		
17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.	x		x		x		
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	x		x		x		
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades.	x		x		x		
20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.	x		x		x		
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.	x		x		x		
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.	x		x		x		
23	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.	x		x		x		
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Torres Oporto, Héctor Manuel **DNI:** 07967149

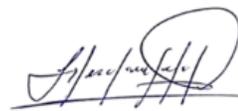
Especialidad del validador: Licenciado de Administración

27 de Septiembre del 2022
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



+ CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: CALIDAD								
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.	x		x		x		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.	x		x		x		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.	x		x		x		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.	x		x		x		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.	x		x		x		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	x		x		x		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.	x		x		x		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD								
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.	x		x		x		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.	x		x		x		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.	x		x		x		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.	x		x		x		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: METAS								
16	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.	x		x		x		
17	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	x		x		x		
18	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	x		x		x		
19	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	x		x		x		
20	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.	x		x		x		
21	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.	x		x		x		
22	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	x		x		x		
23	Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	x		x		x		
24	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Héctor Manuel Torres Oporto** **DNI: 07967149**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

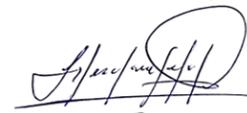
27 de Septiembre del 2022

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del recurso humano

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL								
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.	X		X		X		
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	X		X		X		
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante.	X		X		X		
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal	X		X		X		
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.	X		X		X		
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante.	X		X		X		
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	X		X		X		
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.	X		X		X		
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN II : CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.	X		X		X		
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.	X		X		X		
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.	X		X		X		
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X		
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.	X		X		X		
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL								
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.	X		X		X		
17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.	X		X		X		
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades.	X		X		X		
20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.	X		X		X		
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.	X		X		X		
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.	X		X		X		
23	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.	X		X		X		
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Anchatuña Trujillo Rafael Geovanny

DNI: 092729059-3

Especialidad del validado: **Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

27 de septiembre del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: CALIDAD								
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.	X		X		X		
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.	X		X		X		
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.	X		X		X		
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	X		X		X		
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.	X		X		X		
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD								
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.	X		X		X		
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.	X		X		X		
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.	X		X		X		
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.	X		X		X		
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: METAS								
16	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		
17	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X		X		X		
18	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
19	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
20	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.	X		X		X		
21	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.	X		X		X		
22	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.	X		X		X		
23	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X		X		X		
24	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr./Mg:** Anchatuña Trujillo Rafael Geovanny
Especialidad del validador: **Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.**

DNI: 092729059-3

27 de septiembre del 2022.

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

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



Firma del Experto Informante.

LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN
SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:

SENESCYT (ECUADOR): <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

SUNEDU (PERÚ) : <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA: 26 – 30 del Mes de Septiembre del 2022.

REPORTE DE SUNEDU/ SENESCYT (ECUADOR)



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 28/09/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SOLORZANO ALAVA LUIS FERNANDO, con documento de identificación número 0910255512, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SOLORZANO ALAVA LUIS FERNANDO
Número de documento de identificación: 0910255512
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-12-748983
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-07-16
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-06-677918
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2006-04-18
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 28/09/2022 11.50 PM

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TORRES OPORTO, Hector Manuel DNI 07967149	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TORRES OPORTO, HECTOR MANUEL DNI 07967149	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/03/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
TORRES OPORTO, HECTOR MANUEL DNI 07967149	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
TORRES OPORTO, HECTOR MANUEL DNI 07967149	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 21/01/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

Quito, 30/09/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ANCHATUÑA TRUJILLO RAFAEL GEOVANNY, con documento de identificación número 0927290593, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ANCHATUÑA TRUJILLO RAFAEL GEOVANNY
Número de documento de identificación: 0927290593
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-2019-2094231
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2019-07-11
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043201830
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-08-19
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2018.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 30/09/2022 5:35 PM

Dirección: Abollana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympier.
Código postal: 1701518 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2 3934-300 / www.educacionsuperior.gob.ec

 Gobierno
del Encuentro | Juntos
lo logramos

Anexo 6. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable GRH

Tabla 13

Prueba de confiabilidad para la variable GRH

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,761	24

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento a los trabajadores de un centro de salud, de Pichincha, 2022

Anexo 7. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable DL

Tabla 14

Prueba de confiabilidad para la variable DL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		0,801	24

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento a los trabajadores de un centro de salud, de Pichincha 2022

ANEXO 8 DATA

VARIABLE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO																												
D1: SELECCIÓN DEL PERSONAL											D2: CAPACITACION DEL PERSONAL						D3: EVALUACION DEL PERSONAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D2	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D3	TV
1	5	2	3	5	3	2	2	3	3	28	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	3	3	25	69	
2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	31	5	3	1	1	3	3	16	1	3	3	5	4	3	5	3	3	30	77
3	5	2	2	3	4	2	2	3	3	26	5	2	3	3	2	2	17	3	3	2	2	3	3	5	2	3	26	69
4	3	2	2	2	5	3	3	3	3	26	5	3	3	3	5	3	22	1	3	5	3	5	3	3	3	3	29	77
5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	26	3	3	1	3	5	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	72
6	4	4	3	1	3	3	5	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	75
7	3	2	2	2	3	2	2	2	1	19	2	2	2	3	5	2	16	2	3	2	2	2	3	4	2	2	22	57
8	3	2	3	3	3	2	3	3	1	23	2	3	3	3	1	3	15	3	3	2	4	3	3	2	3	3	26	64
9	4	2	3	3	4	2	4	2	2	26	4	3	3	3	2	3	18	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	69
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	54
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	73
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	73
13	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	100
14	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	2	1	1	1	1	10	4	3	4	3	5	4	4	3	34	79	
15	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	2	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	93
16	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	2	1	1	1	1	10	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	80
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	2	1	1	1	1	10	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	82
18	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	94
19	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40	107
20	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	104
21	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	4	5	5	4	4	4	26	3	4	5	4	5	4	4	3	4	36	102
22	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	111
23	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	5	5	3	5	41	112
24	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	3	4	41	110
25	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	5	5	5	3	4	5	41	102
26	5	4	3	5	4	4	5	5	5	40	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	98
27	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	3	5	5	3	5	4	25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	43	109
28	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	3	3	3	5	35	103
29	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	3	5	3	4	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42	108
30	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	116
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	100
32	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	25	3	4	3	5	4	4	3	4	4	34	94
33	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	112
34	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	4	3	3	5	3	22	4	3	5	5	3	3	3	3	4	33	92
35	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	5	4	4	3	4	3	34	96
36	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	20	4	3	5	5	3	3	3	3	3	32	90
37	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41	108

38	5	4	5	5	3	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41	108	
39	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	114
40	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	101	
41	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	5	5	3	3	5	5	26	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36	102	
42	3	5	5	3	4	4	5	5	5	39	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	107	
43	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	29	3	5	4	5	5	4	5	5	3	39	110	
44	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	41	110	
45	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	5	5	5	3	4	40	101	
46	5	4	3	5	4	4	5	5	5	40	4	4	3	4	5	4	24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	97	
47	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	110	
48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	5	29	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	99	
49	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	75	
50	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	29	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	98	
51	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	100	
52	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	2	1	1	1	1	10	4	3	4	3	5	4	4	3	34	79		
53	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	2	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	93	
54	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	2	1	1	1	1	10	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	80	
55	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	2	1	1	1	1	10	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	82	
56	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	94	
57	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40	107	
58	5	4	5	5	3	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	107	
59	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	113	
60	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	103	
61	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36	102	
62	3	5	5	3	4	4	5	5	5	39	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	107	
63	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	29	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	98	
64	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41	5	5	5	3	5	5	28	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	96	
65	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	88	
66	5	4	3	5	4	4	5	5	5	40	4	4	3	4	5	4	24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	97	
67	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	3	5	5	3	5	4	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	109	
68	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	5	4	3	3	3	33	101	
69	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	3	5	3	4	5	5	25	3	4	5	5	5	5	5	5	5	42	108	
70	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	115	
71	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	100	
72	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	94	
73	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	112	
74	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	4	3	3	5	3	22	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	92	
75	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	96	
76	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	94	
77	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40	107	
78	5	4	5	5	3	5	5	4	4	40	2	1	1	1	1	1	7	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	87	
79	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42	2	1	1	1	1	1	7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	92	

80	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	2	1	1	1	1	1	7	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	82
81	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	2	1	1	1	1	1	7	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36	83
82	3	5	5	3	4	4	5	5	5	39	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	107
83	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	29	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	98
84	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41	5	5	5	3	5	5	28	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	96
85	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	88
86	5	4	3	5	4	4	5	5	5	40	4	4	3	4	5	4	24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	97
87	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	2	1	1	1	1	1	7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	91
88	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	2	1	1	1	1	1	7	3	4	4	4	5	4	3	3	3	33	83
89	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	2	1	1	1	1	1	7	3	4	5	5	5	5	5	5	5	42	90
90	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	2	1	1	1	1	1	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	93
91	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	100
92	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	94
93	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	112
94	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	4	3	3	5	3	22	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	92
95	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	96
96	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	94
97	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40	107
98	5	4	5	5	3	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	107
99	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	113
100	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	103
101	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36	102
102	3	5	5	3	4	4	5	5	5	39	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	107
103	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	4	5	5	29	3	5	4	5	5	4	5	5	3	39	110
104	5	5	5	5	3	4	4	5	5	41	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	41	110
105	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	5	5	5	3	4	40	101
106	5	4	3	5	4	4	5	5	5	40	4	4	3	4	5	4	24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	97
107	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	3	5	5	3	5	4	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	109
108	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	5	4	3	3	3	33	101
109	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	3	5	3	4	5	5	25	3	4	5	5	5	5	5	5	5	42	108
110	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	115
111	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	100
112	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	25	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	87
113	3	5	5	4	5	3	4	5	5	39	3	5	5	5	5	5	28	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	94
114	5	4	3	4	5	3	4	5	4	37	4	4	3	3	5	3	22	1	2	1	3	1	4	5	5	5	27	86
115	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34	96
116	4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	94
117	3	5	5	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	3	5	5	26	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40	107
118	5	4	5	5	3	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	107
119	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	113
120	3	4	3	4	5	4	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	104
TV	491	487	482	536	497	490	519	531	532		465	469	438	399	489	454		416	461	460	504	493	498	510	485	484		11590

Medición				
Escala y Valores				
	Totalmente en desacuerdo (1)			
	En desacuerdo (2)			
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)			
	De acuerdo (4)			
	Totalmente de acuerdo (5)			
Dimensiones				
D1	Selección del personal			
D2	Capacitación del personal			
D3	Evaluación del personal			
	Total items 24			
Niveles y rangos		Bajo	Medio	Alto
V	Gestión de recurso humanos	24 - 56	57 - 88	89 -120
D1	Selección del personal	9 - 21.	22 - 33	34 - 45
D2	Capacitación del personal	6 - 14.	15 - 22	23 - 30
D3	Evaluación del personal	9 - 21.	22 - 33	34 - 45
V	Gestión de recurso humanos			
	VMAX		120	
	VMIN		24	
	RANGO		96	
	AMPLITUD		32	
D1	Selección del personal			
	VMAX		45	
	VMIN		9	
	RANGO		36	
	AMPLITUD		12	
D2	Capacitación del personal			
	VMAX		30	
	VMIN		6	
	RANGO		24	
	AMPLITUD		8	

Fuente: Procesamiento de la base de datos de la aplicación del instrumento a 120 trabajadores de un centro de salud, de Pichincha, 2022.

VARIABLE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

D1: CALIDAD DE TRABAJO											D2: NIVEL DE PRODUCCION							D3: METAS										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TD	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TD	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TD	TV
1	3	2	3	3	5	2	5	3	3	29	4	3	5	3	2	3	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	74
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72
3	3	2	5	3	3	4	5	3	3	31	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72
5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	76
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	73
7	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21	2	5	2	3	2	2	16	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	57
8	4	2	3	3	3	2	3	3	3	26	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	67
9	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	66
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	54
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72
13	5	5	5	5	5	2	5	5	3	40	5	5	5	5	5	4	29	5	3	5	5	3	5	4	5	4	39	108
14	4	5	5	4	3	5	4	4	3	37	4	5	4	4	4	4	25	5	3	5	5	2	3	4	5	5	37	99
15	4	4	4	5	3	3	4	4	3	34	4	5	4	4	4	5	26	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39	99
16	4	5	1	1	1	1	4	4	3	24	4	4	4	4	5	5	26	4	2	4	4	2	4	4	5	4	33	83
17	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	108
18	4	5	2	2	2	2	5	4	5	31	5	5	4	5	3	4	26	5	3	4	4	3	5	4	5	4	37	94
19	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40	5	5	5	4	5	3	27	4	4	5	5	2	3	4	4	5	36	103
20	4	5	3	3	3	3	3	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	2	5	4	5	4	39	101
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40	4	5	5	3	4	4	25	5	4	5	5	3	5	4	3	3	37	102
22	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4	5	5	3	3	4	24	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35	98
23	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	5	4	5	3	3	3	23	5	5	5	5	2	5	5	4	3	39	103
24	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	3	5	5	3	5	40	106
25	4	5	5	4	3	4	5	5	5	40	5	5	5	3	5	4	27	4	5	5	5	3	5	5	2	3	37	104
26	4	4	4	5	3	5	5	4	4	38	5	4	4	4	3	4	24	5	4	5	5	3	5	5	4	5	41	103
27	4	5	4	3	4	4	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	97
28	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	110
29	4	5	4	3	4	5	5	5	4	39	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	5	3	4	4	3	5	36	97
30	4	4	5	3	4	5	4	4	5	38	4	5	5	4	5	3	26	4	5	5	4	4	5	5	2	3	37	101
31	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	5	2	5	41	111
32	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	102
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	3	24	4	4	5	5	3	4	4	3	4	36	96
34	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42	4	5	5	4	3	5	26	5	4	5	5	4	5	5	3	5	41	109
35	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40	4	4	4	3	5	3	23	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35	98
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	3	4	4	3	4	36	99
37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	3	3	18	4	4	5	5	3	4	4	3	4	36	95

38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4	5	5	3	5	5	27	5	5	4	4	2	4	5	4	4	37	106
39	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41	107
40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	2	5	5	4	5	40	111
41	5	5	4	4	5	4	5	5	2	39	5	4	5	4	2	2	22	4	4	4	5	5	3	5	5	4	39	100
42	4	4	4	4	4	1	4	4	3	32	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	98
43	5	4	5	5	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	3	3	22	5	2	5	5	4	3	5	4	5	38	98
44	5	5	5	5	5	2	5	5	3	40	5	5	5	5	5	4	29	5	3	5	5	3	5	4	5	4	39	108
45	4	5	5	4	3	5	4	4	3	37	4	5	4	4	4	4	25	5	3	5	5	2	3	4	5	5	37	99
46	4	4	4	5	3	3	4	4	3	34	4	5	4	4	4	5	26	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39	99
47	4	5	1	1	1	1	4	4	3	24	4	4	4	4	5	5	26	4	2	4	4	2	4	4	5	4	33	83
48	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	108
49	4	5	2	2	2	2	5	4	5	31	5	5	4	5	3	4	26	5	3	4	4	3	5	4	5	4	37	94
50	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40	5	5	5	4	5	3	27	4	4	5	5	2	3	4	4	5	36	103
51	4	5	3	3	3	3	3	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	2	5	4	5	4	39	101
52	4	4	5	5	4	4	4	5	4	40	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	36	103
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	3	24	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	95
54	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42	4	5	5	4	3	5	26	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42	110
55	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	4	4	4	3	5	3	23	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35	100
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	5	4	4	4	4	25	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36	99
57	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	3	3	21	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	97
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4	5	5	3	5	5	27	4	2	4	5	4	4	4	5	5	37	106
59	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	108
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	4	5	5	28	5	2	5	5	4	5	5	5	5	41	112
61	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40	4	5	5	3	4	4	25	5	3	5	4	3	3	5	5	4	37	102
62	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4	5	5	3	3	4	24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	97
63	1	1	1	1	1	4	4	5	5	23	5	4	5	3	3	3	23	5	2	5	5	4	3	5	4	5	38	84
64	4	4	4	5	5	5	1	1	1	30	1	1	5	4	4	5	20	5	3	5	5	3	5	4	5	4	39	89
65	2	2	2	2	2	4	4	4	4	26	5	5	5	3	5	4	27	5	3	5	5	2	3	4	5	5	37	90
66	5	4	5	4	4	5	2	2	2	33	2	2	4	4	3	4	19	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39	91
67	3	3	3	3	3	4	5	4	5	33	4	4	5	4	5	4	26	4	2	4	4	2	4	4	5	4	33	92
68	5	5	4	4	5	5	3	3	3	37	3	3	5	3	5	5	24	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	102
69	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	5	4	3	3	4	23	5	3	4	4	3	5	4	5	4	37	99
70	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40	4	4	5	4	5	3	25	4	4	5	5	2	3	4	4	5	36	101
71	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	2	5	4	5	4	39	111
72	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	105
73	4	4	1	1	1	1	1	4	4	21	4	5	4	4	4	3	24	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	80
74	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	4	5	5	4	3	5	26	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42	109
75	5	4	2	2	2	2	2	4	4	27	4	4	4	3	5	3	23	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35	85
76	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40	4	5	4	4	4	4	25	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36	101
77	4	4	3	3	3	3	3	5	4	32	4	4	4	3	3	3	21	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	88
78	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4	5	5	3	5	5	27	4	2	4	5	4	4	4	5	5	37	106
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	105

80	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	4	5	5	4	5	5	28	5	2	5	5	4	5	5	5	5	41	111
81	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	5	3	4	4	25	5	3	5	4	3	3	5	5	4	37	105
82	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4	5	5	3	3	4	24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	97
83	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	5	4	5	3	3	3	23	5	2	5	5	4	3	5	4	5	38	102
84	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	27	5	3	5	5	3	5	4	5	4	39	105
85	4	5	5	4	3	4	5	5	5	40	5	5	5	3	5	4	27	5	3	5	5	2	3	4	5	5	37	104
86	4	4	4	5	3	5	5	4	4	38	5	4	4	4	3	4	24	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39	101
87	4	5	4	3	4	4	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	26	4	2	4	4	2	4	4	5	4	33	98
88	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	108
89	4	5	4	3	4	5	5	5	4	39	4	4	4	3	3	4	22	5	3	4	4	3	5	4	5	4	37	98
90	4	4	5	3	4	5	1	1	1	28	1	1	5	4	5	3	19	4	4	5	5	2	3	4	4	5	36	83
91	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	2	5	4	5	4	39	107
92	4	4	1	1	1	1	2	2	2	18	2	2	5	4	4	5	22	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	76
93	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4	4	4	4	4	3	23	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	97
94	5	5	2	2	2	2	3	3	3	27	3	3	5	4	3	5	23	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42	92
95	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	4	1	1	1	1	1	9	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35	85
96	5	4	3	3	3	3	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	26	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36	95
97	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	5	2	2	2	2	2	15	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	90
98	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	4	5	4	4	27	4	2	4	5	4	4	4	5	5	37	104
99	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	5	3	3	3	3	3	20	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	102
100	5	5	1	1	1	1	1	4	5	24	4	5	5	4	4	5	27	5	2	5	5	4	5	5	5	5	41	92
101	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	4	3	3	5	5	4	37	101
102	4	4	2	2	2	2	2	5	4	27	4	5	4	5	5	4	27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	88
103	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	5	2	5	5	4	3	5	4	5	38	109
104	4	5	3	3	3	3	3	4	4	32	4	5	5	4	4	5	27	5	3	5	5	3	5	4	5	4	39	98
105	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	5	5	5	3	5	4	27	5	3	5	5	2	3	4	5	5	37	106
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	3	4	24	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39	99
107	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	4	4	5	4	5	4	26	4	2	4	4	2	4	4	5	4	33	101
108	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43	1	1	1	1	1	5	10	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	94
109	4	5	4	3	4	5	5	5	4	39	4	4	4	5	5	4	26	5	3	4	4	3	5	4	5	4	37	102
110	4	4	5	3	4	5	4	4	5	38	2	2	2	2	2	3	13	4	4	5	5	2	3	4	4	5	36	87
111	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	2	5	4	5	4	39	108
112	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	3	3	3	3	3	5	20	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	96
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	5	3	26	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	97
114	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42	109
115	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40	5	4	5	5	4	3	26	4	3	4	4	3	4	5	4	4	35	101
116	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36	103
117	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	3	3	21	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	97
118	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4	5	5	3	5	5	27	4	2	4	5	4	4	4	5	5	37	106
119	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	108
120	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	4	5	5	28	5	2	5	5	4	5	5	5	5	41	112
IV	508	504	477	465	448	479	496	498	488		482	500	516	440	468	476		537	404	528	521	375	497	505	489	504		11605

Dimensiones				
D1	Selección del personal			
D2	Capacitación del personal			
D3	Evaluación del personal			
	Total items 24			
Niveles y rangos				
		Bajo	Medio	Alto
V	Gestión de recurso humanos	24 - 56	57 - 88	89 - 120
D1	Selección del personal	9 - 21.	22 - 33	34 - 45
D2	Capacitación del personal	6 - 14.	15 - 22	23 - 30
D3	Evaluación del personal	9 - 21.	22 - 33	34 - 45
V	Gestión de recurso humanos			
	VMAX		120	
	VMIN		24	
	RANGO		96	
	AMPLITUD		32	
D1	Selección del personal			
	VMAX		45	
	VMIN		9	
	RANGO		36	
	AMPLITUD		12	
D2	Selección del personal			
	VMAX		30	
	VMIN		6	
	RANGO		24	
	AMPLITUD		8	
D3	Evaluación del personal			
	VMAX		45	
	VMIN		9	
	RANGO		36	
	AMPLITUD		12	

Fuente: Procesamiento de la base de datos programa SPSS

Resultados descriptivos de la variable Gestion del recurso humano por dimensiones

Selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	1,7	1,7	1,7
	Nivel medio	10	8,3	8,3	10,0
	Nivel alto	108	90,0	90,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Capacitación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	15,0	15,0	15,0
	Nivel medio	16	13,3	13,3	28,3
	Nivel alto	86	71,7	71,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Evalúa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	,8	,8	,8
	Nivel medio	41	34,2	34,2	35,0
	Nivel alto	78	65,0	65,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral por dimensiones

Tabla de frecuencia

Calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	3,3	3,3	3,3
	Nivel medio	28	23,3	23,3	26,7
	Nivel alto	88	73,3	73,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nivel pro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	5	4,2	4,2	4,2
	Nivel medio	25	20,8	20,8	25,0
	Nivel alto	90	75,0	75,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	1,7	1,7	1,7
	Nivel medio	16	13,3	13,3	15,0
	Nivel alto	102	85,0	85,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de dato



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022.", cuyo autor es RIVADENEIRA ZAMBRANO ESTRELLA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 04 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 04- 01-2023 12:29:42

Código documento Trilce: TRI - 0471365