



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del desarrollo profesional y rendimiento de los
trabajadores de la salud en un Hospital de Quito - Ecuador 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Martinez Rincon, Solange Briyid (orcid.org/0000-0002-6567-7325)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a: Mis padres Priscila y William quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. A mis hijos por ser el motor de mi vida, mi mayor alegría, a mi esposo por ser incondicional a todos ellos por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Solange Briyid Martínez Rincón

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por la vida, a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, a mis hermosos hijos Bruno y Sayel que me motivan a no rendirme jamás, a mi esposo que siempre ha sido mi apoyo y soporte en toda circunstancia. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

Solange Briyid Martínez Rincón

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	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 investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	21
Tabla 2. Muestra obtenida a partir de la población.....	21
Tabla 3. Estudio de Validez -V de Aiken	24
Tabla 4. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 5. Nivel de gestión de desarrollo profesional de un hospital.....	27
Tabla 6. Niveles de las dimensiones de la gestión de desarrollo profesional de un hospital.....	28
Tabla 7. Nivel de rendimiento del trabajador	29
Tabla 8. Niveles de las dimensiones del rendimiento de los trabajadores de un hospital.....	30
Tabla 9. Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral de los trabajadores de salud de un hospital en Quito	31
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Pearson entre gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral.....	32
Tabla 11. Relación entre identificación de competencias y rendimiento laboral .	33
Tabla 12. Relación entre apoyo al trabajador y rendimiento laboral	34
Tabla 13. Relación entre promociones laborales y rendimiento laboral	35
Tabla 14. Relación entre capacitación y rendimiento laboral	36
Tabla 15. Baremos de las variables	69
Tabla 16. Baremos de las variables	72
Tabla 17. Coeficiente de confiabilidad de la escala gestión de desarrollo profesional.....	75
Tabla 18. Coeficiente de confiabilidad de la escala rendimiento laboral	77

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión de desarrollo profesional de un hospital	27
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la gestión de desarrollo profesional de un hospital.....	28
Figura 3. Nivel de rendimiento del trabajador.....	29
Figura 4. Niveles de las dimensiones del rendimiento de los trabajadores de un hospital.....	30

Resumen

La presente investigación tiene por propósito analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Por eso, el diseño de investigación planteado se enfoca en un estudio con enfoque cuantitativo de tipo básica para realizar un análisis correlacional con corte transversal, en el que la población de estudio son 180 profesionales que brindan servicios de cuidado en la salud perteneciente a un hospital en Quito, determinando una muestra a conveniencia de 90 trabajadores aplicando una encuesta. Para la revisión de la variable gestión de desarrollo profesional los factores de identificaciones de competencias, asistencia al trabajador, promociones laborales y capacitación. Para la evaluación de la variable rendimiento del trabajador se identificó los componentes: comportamiento relacionado al trabajo, comportamiento en el contexto del trabajo, competencias del trabajador relacionadas con la atención a la salud y actitudes contraproducentes. Los resultados obtenidos indican que existe una relación media significativa, positiva entre ambas variables ($Rho: .509$). En conclusión, existe una relación entre las acciones de crecimiento y desarrollo de los colaboradores mediante la identificación de las competencias de los trabajadores para mejorar sus habilidades, conocimientos, lo que se reflejará en los resultados dentro del trabajo.

Palabras clave: gestión de desarrollo, rendimiento de trabajadores, profesionales de salud, institución hospitalaria.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the relationship between the management of professional development and the performance of health care workers, 2022. Therefore, the proposed research design focuses on a study with a basic quantitative approach to perform a cross-sectional correlational analysis, in which the study population is 180 professionals who provide health care services belonging to a hospital in Quito, determining a convenience sample of 90 workers by applying a survey. For the review of the variable management of professional development, the factors of identification of competencies, employee assistance, job promotions and training were used. For the evaluation of the worker performance variable, the following components were identified: work-related behavior, behavior in the work context, worker competencies related to health care and counterproductive attitudes. The results obtained indicate that there is a significant, positive mean relationship between the two variables (Rho: .509). In conclusion, there is a relationship between the actions of growth and development of employees by identifying the competencies of workers to improve their skills, knowledge, which will be reflected in the results within the workplace.

Keywords: development management, employee performance, health professionals, hospital institution.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores retos que tienen las organizaciones, es la de gestionar adecuadamente al talento humano, no solo desde el aspecto de la adquisición y cumplimiento de metas, sino de mantenerlos motivados y capacitados mediante las herramientas, ayudas y programas necesarios para que realicen su trabajo de forma eficaz y con buenos rendimientos (Permana et al, 2021). El desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores, es uno de los elementos esenciales dentro de la estructura organizacional de una institución debido a las altas demandas que existen respecto a la competitividad y calidad que se requiere alcanzar, en especial cuando se trata de una institución dedicada a la salud (Bonal et al, 2020).

Pero la necesidad de mejorar la gestión del desarrollo profesional se puede identificar mediante diversos estudios, como es el caso de China, donde se evaluó la capacidad de la administración de identificar las capacidades y competencias del personal, obteniendo una tasa de 61.2%, corroborando la falta de esfuerzos enfocados en el crecimiento del personal de salud (Dahshan et al, 2018). Por otra parte, en Pakistán, se identificó que las organizaciones de salud tienen un nivel bajo de gestión respecto a procesos de formación continua en sus trabajadores (Bibi, 2018).

En latinoamérica, también se puede evidenciar la falta de gestión en relación con el desarrollo profesional, en donde un metanálisis sobre estudios realizados en Perú y México, indican que la percepción de los trabajadores es baja con el 53%, porque las instituciones hospitalarias no realizan acciones por crear rutas de formación y de actualización de conocimientos para la mejora de las actividades de salud (Caicedo, 2019). En Chile, pese a que la gestión de salud es mixta con el objeto mejorar la calidad del servicio, se identifica que los esfuerzos relacionados a la asistencia y fomento profesional individual a cada trabajador tienen una tasa de 3.30, describiendo que las acciones son medias en el ambiente laboral (Adriazola et al, 2019).

Con respecto al Ecuador, el Ministerio de Salud Pública, en años anteriores no tomaba la responsabilidad de ocuparse en el desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores sanitarios, pero a partir del 2012-2015, en base a la ley orgánica de salud, con el objeto de asegurar y garantizar estándares en el servicio, se desarrollaron tres esfuerzos: unidades de asistenciales docentes, acceso a programas de especialización y el otorgamiento de becas a los profesionales de salud con el objeto de asegurar la carrera sanitaria en el país (Espinoza et al, 2017). Pero en la actualidad los avances alcanzados se han mermado a ciudades específicas, limitando el crecimiento profesional en toda la región, incluyendo el sector rural, además de requerirse programas personalizados enfocados en promocionar rutas de crecimiento con el objeto de medir las competencias del trabajador a largo plazo dando como resultados indicadores bajos (4.73/10.00) relacionados a la atención primaria en la salud (Obregón, 2016).

Sobre la problemática de estudio, la presente investigación se ubica en un hospital público dentro de la ciudad de Quito en Ecuador, el cuál en los últimos años se presenta una deficiente gestión del desarrollo profesional de los trabajadores, porque en la actualidad las actividades de formación y desarrollo han disminuido, dando lugar a que el área de talento humano desarrolle ofertas de cursos de actualización de 120 horas, pero carentes de una revisión profunda y sistemática para formar talentos con competencias que aporten significativamente a los objetivos organizacionales del hospital. Entre los aspectos que son necesarios para el desarrollo profesional se identifica: la falta de capacidad de la institución para identificar las competencias del personal, no se desarrollan programas de asistencias y mentoría para el fomento del crecimiento de cada trabajador, también existe una carencia de actividades relacionadas a la promoción de los talentos mediante asignaciones temporales para otorgar responsabilidades con el objeto de evaluar las capacidades del trabajador en otras áreas de trabajo y finalmente pocos programas de formación continua propuestos por la institución. Los aspectos mencionados dan como resultados que los niveles del rendimiento de los colaboradores sean bajos afectando a la calidad del servicio. Los aspectos mencionados dan lugar

a que se determine la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo profesional y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?

La justificación del estudio, se describe continuación: considerando el elemento social, se busca mejorar las capacidades y competencias mediante el desarrollo de sus trabajadores, permitiendo crear un ambiente propicio para las actividades de salud y a su vez otorgándoles la oportunidad de obtener un crecimiento profesional dentro del entorno laboral. A nivel práctico, se pretende que el área de talento humano se convierta en un eje estratégico, enfocado en el capital humano, mediante el diseño de un conjunto de acciones que aseguran rendimientos óptimos para la organización y a su vez asegurará la retención de talentos capaces de aportar de manera significativa para con los objetivos de la institución hospitalaria. Considerando el ámbito teórico, el análisis sobre los antecedentes investigativos, teorías y conceptos relacionados con el desarrollo profesional de los trabajadores de la salud, permitirá determinar qué aspectos requieren ser considerados como buenas prácticas para asegurar rendimientos eficaces en el hospital. Desde el enfoque metodológico, se pretende realizar un estudio a la población del personal sanitario dedicado al servicio de los pacientes, con el objeto de determinar cuantitativamente cuál es el nivel de gestión de desarrollo profesional existente y como está relacionado con los rendimientos de los trabajadores.

El objetivo general del estudio es: analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. En cuanto a los objetivos específicos: determinar la relación entre la identificación de competencias y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022; evaluar la relación entre el apoyo al trabajador y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022; determinar la relación entre las promociones laborales y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022; analizar la relación entre la capacitación y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022.

La premisa e hipótesis de investigación general es: existe una relación significativa entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Las hipótesis específicas de investigación, indica: existe una relación significativa entre la identificación de competencias y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022; existe una relación significativa entre el apoyo al trabajador y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022; existe una relación significativa entre las promociones laborales y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022; existe una relación significativa entre la capacitación y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones preliminares sobre el desarrollo profesional recabadas en el contexto internacional se encuentra el de Adenji et al (2019), en Nigeria, el cual tiene por objetivo Evaluar un modelo de competencias para medir el desarrollo profesional y el crecimiento del sector sanitario en Nigeria. Para ello, se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, sobre una muestra de 377 trabajadores de la salud, mediante el uso un cuestionario. Los resultados obtenidos con un ($p=0.00<0.01$) indican que el crecimiento organizativo de una institución de salud depende con un alto nivel de significancia de la planeación y puesta en marcha de programas de desarrollo profesional, basados en la evaluación de competencias.

En Australia, el estudio de Ali et al (2019), el cual tiene como objetivo de examinar cómo la planificación de las promociones laborales (sucesiones) se relaciona con el rendimiento de los trabajadores, para ello se aplicó un estudio de segundo nivel descriptivo y uno correlacional, considerando una población de 585 trabajadores, se escogió una muestra a conveniencia de 239 personas, aplicando una encuesta. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva de $r=.44$, entre el desarrollo del talento y con el rendimiento de los empleados. También evaluando la planificación de promociones con el rendimiento es de relación de $.47$ y sobre la evaluación del personal de $r=.44$.

También el estudio, de Sendawala et al (2018), en el África, tiene como objetivo analizar el fomento de la capacitación y el compromiso de los trabajadores de la salud sobre sus rendimientos en el sector sanitario dentro de un hospital ubicado en Uganda, para ello el diseño metodológico en el que se realizó un estudio descriptivo, con corte transversal y correlacional, considerando cuatro hospitales de la región, seleccionando una muestra de estudio de 150 personas dedicadas a brindar salud. Los datos obtenidos demostraron que las capacitaciones y el fomento al compromiso de los empleados tienen un impacto significativamente alto con el rendimiento con un p valor menor a 0.01.

En Perú, el trabajo de Carhuancho et al (2021), se enfocó en determinar los niveles de calidad del servicio en dos hospitales en la ciudad de Lima, Perú. Como la gestión del desarrollo tiene una relación con los niveles de calidad de las organizaciones, considerando un total de 418 profesionales de salud, mostrando como datos obtenidos que los dos hospitales tienen un nivel regular relacionado con la calidad y esto es porque las capacidades y competencias de los trabajadores requieren aumentar la capacidad de respuesta, causando así que exista insatisfacción en los usuarios.

En Cuenca, el estudio de Heredia y Narváez (2021), se desarrolló con el objetivo de analizar las evaluaciones que se realizan en la institución y el desempeño del talento humano en las organizaciones de salud, mediante un estudio descriptivo correlacional en un total de 60 colaboradores seleccionados a conveniencia aplicando un cuestionario. Se identificó que existen trabajadores que requieren mayor formación y el desarrollo del conocimiento sobre el área en que se encuentran sobre un 31.7%, en cuanto a la relación se encontró un coeficiente de 0.809 siendo alta y significativa.

En Manabí, se encontró el trabajo de Palacios et al (2022), realizado en Manabí, el cual tiene por objeto evaluar la asociación entre la autorrealización de los trabajadores y el rendimiento de los colaboradores de la salud en los distritos de salud de la provincia. Para la obtención de datos, la investigación, consideró un enfoque cuantitativo mediante un estudio descriptivo correlacional, implementando 312 formatos de preguntas compuestas de 98 reactivos. Los resultados dieron con un nivel de confiabilidad de 0.978 indicando que la correlación es alta con el 0.870, entre el sentimiento de autorrealización de los colaboradores y el rendimiento en las tareas de trabajo, por lo tanto, las acciones que fomenten el crecimiento individual del trabajador darán resultados positivos.

En el cantón Ventanas, en el estudio de Vélez (2022), se buscó analizar la relación entre las evaluaciones al personal y su rendimiento dentro de una unidad de salud. La investigación aplicada fue de tipo básica, con un método

no experimental de tipo no correlacional, aplicando un corte transversal para el levantamiento de datos, la población de estudio fue un muestreo no probabilístico de 80 profesionales de la salud mediante el uso de banco de preguntas de 17 interrogantes. Los datos que se recogieron indican con un coeficiente de correlación ($Rho=0,554$; $p<0,000$) de que hay una asociación positiva moderada entre la variable evaluación al personal y el desempeño que se obtienen en el trabajo.

La investigación de Mero (2021), la cual tiene como principio determinar la relación entre la asistencia al personal para el desarrollo y el desempeño de los empleados de salud dentro de una clínica que ofrece servicios de salud en el IESS, para el proceso de levantamiento de información, se consideró un estudio de naturaleza cuantitativo de carácter correlacional, sobre un total de 72 colaboradores determinados mediante una muestra a conveniencia. Sobre el análisis correlacional realizado, se obtuvo una tasa baja de significancia de .055. Lo que indica que el nivel asistencia al trabajador para su crecimiento tiene una relación débil con su rendimiento, con respecto al nivel de asistencia existente en el hospital es de 3.81 en promedio.

El estudio de Placencia (2019), tuvo como principio, evaluar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional del personal que labora brindando salud en el periodo 2018, sobre el carácter del estudio tiene un alcance correlacional siguiendo un orden positivista mediante la revisión cuantitativa de los datos, identificando una población de 744 trabajadores laborando en el área de salud, determinando una muestreo de 254 colaboradores. Los resultados indican sobre las actividades de capacitación y formación que existe una relación media con una tasa obtenida de .541 con el rendimiento de los trabajadores.

Por otra parte, la investigación de Merchán (2022), indica como tiene por objeto analizar las competencias del personal de salud y el rendimiento de las personas que prestan servicio de salud, aplicando un estudio de campo bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, considerando un muestreo por

selección de 70 profesionales aplicando el criterio de estudiar solo a colaboradores que prestan el servicio médico. En lo que respecta a la evaluación de correlación, se encontró que hay una asociación media con él .552 del análisis de las competencias en función del rendimiento del trabajador, lo que indica que existe una necesidad de conocer el perfil de cada individuo para explotar sus fortalezas y mejorar sus debilidades a través de la gestión del desarrollo.

Parte del desarrollo se le puede sumar lo expuesto por Penrose y la teoría de recursos y capacidades en 1959, el cual indica como las organizaciones deben pensar en aumentar sus ventajas considerando sus recursos y el conocimiento que pueden obtener para asegurar rendimientos óptimos en el trabajo (Villasana et al, 2018). Sobre la base teórica de la gestión del desarrollo se puede identificar mediante los principios de McClelland creado en los 70, el cual aborda como el talento humano debe ser desarrollado y formado en función de las competencias y estas no guardan relación a elementos socioeconómicas, dotando a cada individuo de las habilidades y capacidades necesarias para realizar tareas a futuro y para ello se recomienda evaluaciones por criterios (Marín y Bermúdez, 2021).

Como parte del desarrollo del talento, se encuentra la satisfacción de logro, el cual se menciona en la Teoría de las necesidades de McClelland en 1975, donde los trabajadores además de requerir los ingresos económicos y el conocimiento en el trabajo, también están las necesidades de logro, haciendo que los talentos busquen crecimiento dentro de una organización (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020). En 1995, Nonaka y Takeuchi proponen la teoría del conocimiento organizacional, y esta indica como es necesario que las empresas obtengan, creen y desarrollen conocimiento al interior de una organización para mejorar la experiencia y la práctica del trabajo, y esta debe ser móvil, es decir deben realizarse transferencias entre las personas con el objeto de ampliarlo en la organización (Castellanos et al, 2021).

Michael Porter, un teórico contemporáneo, propone en el modelo de las estrategias competitivas, el capital humano y esta se consigue mediante el reconocimiento y formación de los trabajadores, siendo un elemento y factor relevante dentro de una empresa, permitiendo al individuo desempeñarse eficazmente para que se pueda brindar valor a los clientes y así alcanzar los objetivos de las organizaciones (Díaz et al, 2021). Chiavenato a finales del siglo XX, expone la gestión del talento humano como un proceso sistematizado, en el que considera al desarrollo como una de las partes necesarios dentro de la administración del recurso, en ella indica como la capacitación, es el aseguramiento de la mano de obra calificada y para ello es necesario se realicen las respectivas acciones como el pre diagnóstico en el que se analiza la organización, el recurso y las tareas para así formar planes de trabajo para desarrollar habilidades en los trabajadores que sirvan para los propósitos deseados y otorgue los resultados que se requirieren (Durán & Héctor, 2020).

La gestión del desarrollo profesional tiene por objeto aprender a identificar las capacidades y competencias del personal para brindar apoyo y asistencia mediante el acompañamiento en su desarrollo y fomentar el crecimiento en todos los niveles y en todas las etapas de las carreras, mediante propuestas y ofertas de crecimiento dentro de la institución, además de proporcionar actividades formativas como talleres, capacitaciones para que el personal pueda desarrollar su potencial en su propio beneficio y pueda ofrecer lo mejor en su condición de personal de una organización de excelencia (OMS, 2021). Por otra parte, LaFuente et al (2019), menciona que es la respuesta a las demandas sociales dentro de las actividades de trabajos que requieren el desarrollo y la implementación de perfiles capaces para la adaptación de las nuevas necesidades.

Desde el enfoque de la educación médica, la gestión del desarrollo del talento es un conjunto de actividades de enseñanza y aprendizaje continua, considerando la adaptación progresiva de talento con respecto a las habilidades y conocimientos, con relación directa al uso de la ciencia, arte y tecnología en la medicina que se práctica en la sociedad en que se encuentra

(Mejías y Borgez, 2021). También se puede considerar como la gestión encargada del entrenamiento y desarrollo del personal, cuál realiza acciones de formación a corto plazo a las personas que ocuparan un rol laboral, también busca proveer planes para elevar los conocimientos y las capacidades para que se realicen de correcta forma las actividades de trabajo mejorando el desempeño y la calidad de la productividad de la organización (Armijos et al , 2019).

Sobre las dimensiones de la variable de gestión del desarrollo profesional, se encuentra la dimensión de identificación de competencias, el cual es el conjunto de actividades que se realizan para determinar, desde las actividades de trabajo, las competencias que utiliza el colaborador con el objetivo de desempeñar de forma satisfactoria las tareas (Hernández y Casanova, 2018). Entre los indicadores relacionados con la identificación de las competencias, se encuentra la planeación de la organización, socialización del plan a los trabajadores, y evaluación de competencias (Rey de Castro y Gutiérrez, 2020).

La planeación de la organización, es una herramienta que se utiliza al interior de las empresas con el objeto de organizar los recursos para llegar a un objetivo determinado (Palacios, 2020). Socialización del plan, es la comunicación clara y compartida del plan, buscando que los integrantes se alineen a una meta en común para que formen parte de la misión y visión de la organización (Jama, 2019). La evaluación de competencias, es una actividad que permite diagnosticar a los trabajadores y sus resultados mediante el uso de indicadores, los cuales permiten a la toma de decisiones relacionados a la mejora o fortalecimiento del individuo (Torres et al, 2018).

Otra dimensión es el apoyo al trabajador para el crecimiento, es la acción de dirección a los trabajadores que va desde la situación actual de estado del colaborador al que se espera alcanzar de parte de la organización, potenciando las habilidades y el talento (Higuera et al, 2019). Los indicadores que componen el apoyo al trabajador son el fomento al liderazgo, concientizar al trabajador

sobre sus capacidades y motivar al colaborador con el objeto de orientar al recurso al logro (Ortíz et al, 2020).

Fomento al liderazgo, es una manera de gestionar el recurso humano para tener efectos positivos, buscando generar un cambio en los trabajadores, enfocándose en el crecimiento de ellos (Saldaña et al, 2019). Concientizar en las capacidades, es el crecimiento máximo de las capacidades de los colaboradores, para alcanzar el éxito en el campo de sus competencias, ubicándolo en el lugar y valor que este tiene para que el trabajador conozca sus competencias y se sienta capaz de cumplir sus responsabilidades con eficacia (Arenas y Bayón, 2021). Motivación al trabajador, es el estímulo que se aplica en el trabajador para satisfacer sus necesidades y generar bienestar para dentro del entorno de trabajo, los cuales pueden ser externos o internos para aumentar sus rendimientos (Andrade et al, 2021).

La promoción laboral es la oferta de puestos de trabajos que llevan al colaborador a un lugar de mayor jerarquía a través de los niveles de la organización, el cual provee un mayor ingreso monetario, más autoridad y responsabilidad en la organización (B. Álvarez, 2022). Los indicadores que lo componen son: ofertas internas de trabajo, planes de carrera, rotación de los puestos (Murillo y Aguiño, 2022).

Las ofertas internas de trabajo, son vacantes internas que ofrecen las organizaciones a la nómina de trabajadores, para que estos puedan aplicar buscando un cambio de ingresos salariales, nivel de cargo u otro aspecto que permita el crecimiento y visión del colaborador dentro de la empresa (Meneses, 2019). Planes de carrera, es una herramienta del desarrollo, el cual busca crear un camino desde el cargo actual que tiene la persona hacia otros de mayor responsabilidad para obtener el compromiso y el crecimiento del trabajador (Burnham, 2019). Rotación de los puestos, es el traslado o movimiento de cargos o responsabilidades de un colaborador sin que implique la afectación a la empresa, esto se realiza con el objeto de brindar nuevas experiencias al colaborador y de crear organizaciones flexibles (González, 2018).

La capacitación es un factor dentro de la cultura, la organización que se enfoca en otorgar a los trabajadores las herramientas para fomentar las competencias requeridas y de esa forma desenvolverse eficazmente en sus labores (Obando, 2020). Sobre los indicadores relacionados con la capacitación se pueden identificar en políticas de desarrollo, educación continua individual, y formación colectiva (León, 2017).

Las políticas de desarrollo de los trabajadores, son un grupo de lineamientos que se establecen como parte de la cultura de la organización para guiar procesos enfocados al crecimiento laboral y profesional del personal (Tello, 2021). Educación continua, son las acciones formativas que se realizan luego de cumplir las formaciones obligatorias y se realizan permanentemente con la meta de aumentar en conocimiento, mejorar la práctica profesional y tener un verdadero desarrollo profesional (Artola et al, 2019). Formación colectiva, es una metodología de formación mediante las técnicas de trabajo de grupo como el diálogo, trabajo colaborativo y talleres en el que los trabajadores puedan mejorar la comunicación y compartir experiencias para el desarrollo profesional (Zambrano y Pelegrín, 2020).

Sobre el planteamiento de la hipótesis, estudios similares como de Placencia (2019), Adenji et al (2019) y Ali et al (2019), tienen por objeto evaluar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y el rendimiento dentro del área sanitaria, en el que los datos recabados indican que el nivel de asociación es alta y significativa desde la revisión estadística. Por lo tanto, el presente estudio, de igual forma, buscará corroborar o descartar la premisa planteada enfocada en la obtención mejores resultados en los trabajadores.

Sobre la variable dependiente, el rendimiento de los trabajadores, en los inicios de la administración científica, con los principios de Taylor en 1910, se realizaban evaluaciones de rendimientos, pero desde el enfoque de la racionalidad, el cual es la maximización de los beneficios representados en índices económicos y de los resultados de las líneas de producción (Rivero, 2019). Con el tiempo, las bases teóricas que permitieron crear una diferencia

entre los términos de rendimiento y productividad, el cual según el modelo de Smith en 1990, este no debe ser medido exclusivamente en aspectos del producto o resultado del trabajo, sino de los comportamientos y actitudes que el trabajador aplica en el desarrollo de su tarea (Villacís et al, 2021).

Pero el rendimiento es un factor que tiene una gran amplitud de estudio, por eso Borman en 1993, indicó que además del comportamiento del colaborador durante la tarea, de igual forma se debe considerar cuál son las actitudes en el contexto del trabajo, es decir, existen actividades que debe realizar el trabajador, pero que no necesariamente tienen una participación directa con las obligaciones como la cooperación y el trabajo voluntario, y demás elementos que están fuera del rol pero generan un ambiente positivo en el contexto laboral (Gabini, 2018). Por otra parte desde la visión de autores como Dalal en el 2005, indican otra perspectiva de medir el rendimiento de los trabajadores y es sobre lo que llamó como actitudes laborales contraproducentes, el cual son acciones realizadas con pleno conocimiento que buscan poner en peligro o dañar las expectativas o las metas de la organización como la falta de presencialidad en el trabajo, conductas violentas e inclusive el hurto (Kayani et al, 2021).

Para el año 2013, teóricos como Rapp, Bachrach y Rapp, añadieron otro factor que se relaciona con los rendimientos, el cual son las capacidades y habilidades blandas de gestión que se deben aplicar para que se pueda cumplir tanto los rendimientos de trabajo como de contexto (Podsakoff et al, 2018). Algunos estudios que intentan delimitar los factores asociados al rendimiento han creado modelos que se aplican en campos específicos. Como el propuesto por Al-Makhaita, en el año 2014, busco evaluar el rendimiento de los trabajadores de la salud determinados por aspectos como el comportamiento, las actitudes para el trabajo, el cumplimiento y elementos técnicos sobre las actuaciones en el cuidado de la salud (Wagiono y Gilang, 2018).

Por lo tanto, conceptualmente, el rendimiento laboral son las actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores cuando trabajan sobre las metas establecidas en su trabajo, considerando también el contexto en el que

se encuentran, la cual se realiza de forma individual, aplicando capacidades relacionadas con el trabajo, habilidades blandas sin realizar acciones que sean contraproducentes para la organización (Quintero et al, 2018). También son consideradas conductas prosociales que aplica un trabajador de forma discreta, la cual influye correctamente dentro del equipo de trabajo y dentro de la organización, creando un buen ambiente y desarrollo efectivo de las actividades (Rosario et al, 2019).

También es considerado como el último criterio en el que se puede evaluar al recurso humano, desde la medición del comportamiento en la realización de la tarea como la conducta contextual en el ambiente de trabajo, sin afectar a la organización (Ramos et al, 2019). Es el conjunto de actitudes y comportamientos que se observan en los trabajadores para el alcance de los resultados esperados, mediante él se puede determinar acciones como compensaciones y recompensas o en otros casos mejoras de las capacidades (Pashanasi et al, 2021).

Considerando la dimensión, comportamiento relacionado con el trabajo, son las actuaciones y conductas de parte del colaborador a las tareas de trabajo, el puesto laboral y toda actividad directamente vinculada con las obligaciones formales dentro de una ocupación (Gabini, 2018). Los indicadores que se establecen son: cumplimiento de las tareas asignadas, planificación del trabajo, y calidad en el servicio (Palmel, 2019).

Cumplimiento de las tareas asignadas, es el estado que tienen un colaborador cuando completa una labor encomendada bajo las normas establecidas con eficacia y eficiencia (Matabanchoy et al, 2019). Planificación del trabajo, son las acciones de llevar un control y una programación sobre las tareas que se realizan y las que se llevaran a cabo (Faya et al, 2018). Calidad en el servicio, es el desarrollo eficaz y eficientes de actividades enfocadas en la satisfacción del paciente (Ordoñez et al, 2019).

El comportamiento en el contexto del trabajo, también identificado como conducta ciudadana organizacional, son acciones que rompen el esquema del trabajo enfocándose en elementos sociales y psicológicos que aplica en el colaborador para el correcto funcionamiento de la organización (Asgari et al, 2020). Los indicadores que se establecen son: cooperación en el trabajo, comunicación efectiva, iniciativa en el desarrollo de las actividades (Loli et al., 2020).

Cooperación en el trabajo, es un método que implica la ayuda y colaboración de los trabajadores entre sí para el desarrollo de una actividad específica (Ayoví, 2019). Comunicación efectiva, es el proceso que implica la emisión y recepción de un mensaje a través de diversos medios, asegurando una correcta interpretación y escucha para la realización de actuaciones dentro de los trabajos en equipo (Quaranta, 2019). Iniciativa del trabajador, es el elemento intrínseco que mueve a un trabajador de forma consciente y voluntaria a realizar una actividad laboral, sea esta obligatoria o no (Macías & Vanga, 2021).

Competencias del trabajador relacionadas con la atención a la salud, son las habilidades blandas orientadas al servicio y capacidades de los colaboradores de salud orientados a responder las necesidades sanitarias de los pacientes mediante una atención integral, asegurando que la organización cumplirá con sus metas establecidas (Dois et al, 2018). Los indicadores que se consideran son: habilidades blandas para el servicio, capacidades técnicas en el cuidado de la salud y atención integral al paciente (Sierra y Lancheros, 2020).

Habilidades blandas para el servicio, son competencias subjetivas que tienen los trabajadores de salud para aplicar las relaciones interpersonales, liderazgo, ética y valores que permiten humanizar la práctica profesional (Pabón et al, 2021). Capacidades técnicas en el cuidado, son competencias puntuales que son necesarias para el profesional de salud para ejercer su especialidad (Solís et al., 2019). Atención integral del paciente, es un conjunto de actividades que incluye la promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento

para mejorar o mantener las condiciones salubres de las personas (Astudillo et al., 2019).

Actitudes contraproducentes, son las acciones negativas que se realizan intencionalmente que están en oposición a los principios de la organización, causando perjuicios a los compañeros de trabajos como a la institución en la que se encuentra (Álvarez et al, 2021). Los factores relacionados son: fraudes, desviaciones de las actividades operacionales, agresiones a los compañeros (Sáez y Ramírez, 2022).

El Fraude es una actividad que realiza un individuo mediante la omisión, pérdida y falseo de una actividad, documento e información con el objeto de engañar a otra parte, para la obtención de un beneficio propio, evadir una responsabilidad o causar un perjuicio a la organización (Isoré, 2020). Desviaciones de las actividades, operaciones, son resultados no esperados de parte de las actuaciones del colaborador, causando problemas conscientes tanto en la calidad del servicio como en el flujo de trabajo (Torres, 2020). Las agresiones son incidentes voluntarios en los que un trabajador, amenaza o causa un daño físico, mental o emocional a otro profesional en el entorno de trabajo (Busnello et al., 2021).

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para determinar la característica de los datos a obtener, se escoge el enfoque cuantitativo, el cual su propósito es trabajar con datos numéricos, de los escenarios y las realidades que se escogieron para que se puedan realizar análisis con certeza y objetividad (Jiménez, 2020). Esto es porque la relación entre las variables debe medirse de forma concreta mediante el cálculo estadístico que brinda el uso de los números.

Sobre el tipo de investigación a aplicar en la metodología es la básica, porque está orientado a obtener un conocimiento mediante un proceso sistemático de investigación, para poder conocer con mayor claridad, cuál es la situación de las realidades en el objeto de estudio y a su vez determinar cómo se relacionan entre sí (Alvarez, 2020). Por ello, la investigación tiene como fin analizar la relación entre las variables: desarrollo profesional y el rendimiento de los trabajadores, para conocer con mayor detalle que elementos la componen, su nivel de aplicación en el hospital y la magnitud en que estas se asocian.

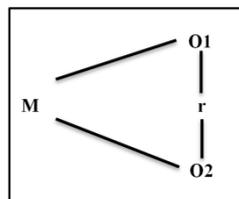
3.1.2. Diseño de investigación

El estudio es de tipo no experimental, porque no se requiere que se realice alguna implementación o inserción a los factores estudiados para determinar cómo se comportan (Zurita et al, 2018). Más bien, se pretende evaluar el grado en que los factores se asocian, permitiendo determinar cuán relevante es la gestión del desarrollo profesional.

El diseño investigativo, de acuerdo a la temporalidad de la investigación, tiene un corte transversal, este es considerado como un diseño ágil, con factibilidad económica, y permiten conocer la condición de un momento dado, en el caso de los estudios relacionales, las variables de causa y efecto o de asociación deben ser estudiadas en el mismo punto del tiempo para que exista

direccionalidad en el comportamiento de los datos (Cvetkovic et al, 2021). Por ello, para recabar información sobre la gestión de desarrollo profesional y el rendimiento se debe determinar una fecha específica para levantar la información correspondiente.

Sobre el tipo de investigación, de acuerdo al nivel de estudio, se escoge el de tipo correlacional, el cual tiene por objeto determinar los niveles de asociación que existen entre dos o más elementos de estudios (Hernández et al, 2014). El objetivo de investigación del estudio, se refiere al análisis de las variables: gestión de desarrollo profesional y rendimiento de los trabajadores, conceptos que requieren ser evaluados dentro de la unidad hospitalaria escogida, permitiendo determina cuanto está afectando al comportamiento y los resultados del trabajo de los colaboradores de salud.



Según la figura, la relación existente entre los elementos de estudio está dada de la siguiente manera:

M1: Trabajadores que brindan salud.

O1: Desarrollo profesional de los trabajadores

O2: Rendimiento de los trabajadores

3.2 Variables y operacionalización

La variable independiente: Desarrollo profesional

Definición conceptual

La gestión del desarrollo profesional tiene por objeto aprender a identificar las capacidades y competencias del personal para brindar apoyo y asistencia mediante el acompañamiento en su desarrollo y fomentar el crecimiento en todos los niveles y en todas las etapas de las carreras, mediante propuestas y ofertas de crecimiento dentro de la institución, además de proporcionar

actividades formativas como talleres, capacitaciones para que el personal pueda desarrollar su potencial en su propio beneficio y pueda ofrecer lo mejor en su condición de personal de una organización de excelencia (OMS, 2021).

Definición operacional

Las dimensiones de la variable gestión de desarrollo profesional son: identificaciones de competencias, asistencia al trabajador, promociones laborales, capacitación.

Dimensiones / indicadores

Identificación de competencias: planeación de la organización, socialización del plan, evaluación de competencias en función del plan.

Asistencia al trabajador: fomento al liderazgo, concientizar al trabajador, motivación al colaborador, orientación al logro del recurso.

Promociones laborales: ofertas internas de trabajo, plan de carrera, rotación de los puestos.

Capacitación: políticas de desarrollo, educación continua individual, formación colectiva.

Escala de medición

Ordinal

La variable dependiente: Rendimiento del trabajador

Definición conceptual

El rendimiento laboral son las actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores cuando trabajan sobre las metas establecidas en su trabajo, considerando también el contexto en el que se encuentran, la cual se realiza de forma individual, aplicando capacidades relacionadas con el trabajo, habilidades blandas sin realizar acciones que sean contraproducentes para la organización (Quintero et al, 2018).

Definición operacional

La variable rendimiento laboral se puede identificar las siguientes dimensiones: comportamiento relacionado al trabajo, comportamiento en el contexto del trabajo, competencias del trabajador relacionadas con la atención a la salud, actitudes contraproducentes.

Dimensiones / indicadores

Comportamiento en el trabajo: cumplimiento de las tareas asignadas, planificación del trabajo, calidad en el servicio.

Comportamiento en el contexto del trabajo: cooperación en el trabajo, comunicación efectiva, iniciativa en el desarrollo de las actividades.

Competencias del trabajador relacionadas a la atención a la salud: habilidades blandas para el servicio, capacidades técnicas en el cuidado de la salud y atención integral al paciente.

Actitudes contraproducentes: fraudes, desviaciones de las actividades operacionales, agresiones a los compañeros.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población que es considerada como unidad de estudio, son los trabajadores de salud pertenecientes a organización pública dedicada a la salud (Manterola et al, 2019). El total de las personas encontradas es de 180 trabajadores, los cuales se distribuyen en las siguientes áreas:

Tabla 1.

Población de estudio

Áreas del hospital	Número	Porcentaje
Urgencias	30	16.67%
UCI	55	31.00%
Consulta externa	42	23.33%
Áreas de especialidades	53	29.00%
Total	180	100.00%

Nota: datos obtenidos del Hospital en estudio en Quito.

Los parámetros para incluir a las personas en la investigación son: trabajadores sanitarios dedicados exclusivamente al servicio de asistencia de salud, tiempo de trabajo que tengan mínimo 1 año.

Como criterios de exclusión no se considera a: personas que recién hayan ingresado a trabajar en la unidad de salud o que tengan máximo 11 meses insertados en el entorno laboral. También se consultará la disponibilidad de tiempo de los trabajadores de salud para que coordine con la fecha en que se realizará el envío de la encuesta.

3.3.2. Muestra

La muestra son los objetos o elementos que son tomados por el investigador de la población de estudio y que los datos que arrojan permiten reflejar el comportamiento total de la población (Salazar y Del Castillo, 2018). La muestra por factores como el tiempo y las limitaciones físicas se escogen a conveniencia a un total de 90 trabajadores de la salud.

Tabla 2.

Muestra obtenida a partir de la población

Áreas del hospital	Población	Muestra seleccionada
Urgencias	30	20
UCI	55	28
Consulta externa	42	20
Áreas de especialidades	53	22
Total	180	90

Nota: selección realizada por el investigador a partir de los datos obtenidos en un Hospital de Quito.

3.3.3. Muestreo

El muestreo seleccionado es de tipo no probabilística, porque se seleccionó a los trabajadores mediante el criterio del investigador por factores de alcance y de cumplimiento del estudio. No se realiza la obtención de la muestra al azar, porque existen criterios que se deben cumplir para escoger a cada interviniente en la investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Profesionales de salud que brindan atención médica en una entidad hospitalaria en Quito.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica es la herramienta que el investigador utiliza para levantar datos, el cual debe ser utilizado según las necesidades de estudio, por esa razón se seleccionó la encuesta, porque brinda la facilidad de obtener datos, ya sea de forma personal como a distancia para obtener una respuesta de parte del encuestado que pertenece a la población de estudio (Polonía et al, 2020). Es necesario considerar que los trabajadores de salud no cuentan con la disponibilidad de tiempo amplia para realizar una reunión personal, por lo que es pertinente usar la encuesta para que sea llenado de manera personal en el tiempo que el profesional estime conveniente.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se implementará para la encuesta, es el cuestionario, el cual es un grupo de interrogantes que se presentan al encuestado, con el objeto de tener una opinión específica. Las preguntas se formularán mediante los niveles de escala, pertenecientes a Rensis Likert.

Para la investigación de la variable: desarrollo profesional, se considera un cuestionario planificado de 20 preguntas, las cuales abarcan las dimensiones

de la variable: identificaciones de competencias, asistencia al trabajador, promociones laborales, capacitación. Las dimensiones descritas se evaluarán mediante las preguntas de escala de likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, Totalmente en desacuerdo

Para la variable, rendimiento del trabajador, se desarrollará un cuestionario que tiene 20 interrogantes, que corresponden a las dimensiones de: comportamiento en el trabajo, comportamiento en el contexto, competencias del trabajador, actitudes contraproducentes. Para analizar cada dimensión se determinan las siguientes respuestas en forma de escala de likert a seleccionar por el encuestado: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo

3.4.3. Validez y Confiabilidad

Todo instrumento de investigación antes de ser utilizado en el estudio debe ser evaluado, para determinar si este responde al objetivo de investigación. Por esa razón, se analizará la validez y la confiabilidad, con respecto a lo primero, la validez se utiliza con el fin que las preguntas y la estructura de la técnica sea segura y congruente en relación con la temática de estudio, permitiendo así, que la información resultante sea un fiel reflejo de las realidades que se pretenden estudiar (Borjas, 2020).

Para estudiar la validez se procede a seleccionar a 4 profesionales dedicados a la gerencia de salud, las cuales guardan relación con los aspectos: desarrollo profesional y rendimiento del trabajador, tal como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 3.*Estudio de Validez -V de Aiken*

Expe rto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Criterios	V de Aiken
1	Magister en Gerencia en Salud para el Desarrollo Local	Cristian Guillermo Quilumba Sánchez		
2	Magister Gerencia en salud	Francisco Javier Córdova Loor	Esencial	
3	Magister en gestión de los servicios de salud	Cedeño Andrade Guisella Fernanda	No esencial	1.00
4	Magister en dirección y gestión de unidades de enfermería	David Eduardo González Naranjo		

Nota: base de trabajadores de salud del Hospital en estudio en Quito.

Para evaluar la fiabilidad, de un cuestionario es necesario analizar los criterios de estabilidad en el que se exponen las preguntas mediante la intercorrelación llamado Alfa de Cronbach, el cual se realiza mediante un cálculo estadístico que da como resultado entre 0 y 1 (Rodríguez y Reguant, 2020). En el caso de revisión de las preguntas planteadas se evaluará la consistencia interna del Alfa de Cronbach con un test de prueba considerando a 40 individuos.

Tabla 4.*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Nº de elementos	Alfa de Cronbach α	Mac Donald Ω
Instrumento 1 Gestión de desarrollo profesional	.978	.979
Instrumento 2 Rendimiento laboral	.950	.948

Nota: Prueba de confiabilidad sobre los cuestionarios de estudio.

3.5 Procedimientos

Se realizará un acercamiento a la gerencia de la institución, para presentar la solicitud de permiso correspondiente que describa los fines de la investigación, para que se permita al investigador visitar las instalaciones para el desarrollo de las encuestas. Luego de ello, se concretará una reunión con las jefaturas de las áreas descritas para poner en conocimiento la motivación y lo que se espera alcanzar desde el enfoque académico y práctico. Finalmente, se pondrá en contacto con las personas seleccionadas para la aplicación del cuestionario, para poner en conocimiento como se llevara a cabo la resolución de las preguntas y que se espera obtener de parte ellos. Por otra, parte se debe realizar reuniones previas con los expertos para llevar a cabo la evaluación de la validez de las preguntas para realizar un afinamiento de las preguntas planteadas.

3.6 Método de análisis de datos

El método descriptivo, permite realizar una revisión de las características univariadas tanto de la variable independiente como de la dependiente, el cual mediante los cálculos estadísticos se pueden determinar el conteo de datos obtenidos, cálculo de frecuencias relativas y absolutas y niveles en los que se aplica la gestión en la institución de salud (Gaviria y Márquez, 2019). Para la revisión de las variables, gestión de desarrollo profesional y rendimiento de los trabajadores se considerará el software estadístico SPSS.

Desde el factor inferencial, se realizará una revisión de normalidad de los datos resultantes en la encuesta mediante la aplicación de la prueba de Kolmogorov, su aplicación es necesaria porque permite al investigador determinar que herramienta de correlación (paramétrica y no paramétrica) se aplicará para analizar las hipótesis planteadas (Flores y Flores, 2021).

3.7 Aspectos éticos

Un aspecto que debe ser considerado al momento de trabajar con datos e información, es la integridad científica que se tienen del proceso y eso implica considera los elementos éticos relacionados con algunos principios como: el

respeto hacia los participantes y este se expone mediante el conocimiento a los encuestados sobre el fin, la utilidad que se pretende obtener, sobre los riesgos se pretenden realizar acciones que minimicen afectaciones en los voluntarios, esto se realiza mediante la confidencialidad de los participantes (Espinoza y Calva, 2020).

Otro factor, se relaciona con el mantenimiento y resguardo de los datos, para precautelar la honra de la institución de salud, otorgando información fiable para posteriores análisis que sean de apoyo en la gestión interna. Para ello, se solicitará los respectivos permisos de investigación a la institución, describiendo los propósitos académicos como las delimitaciones existentes en el marco de trabajo.

IV. RESULTADOS

Variable 1: Gestión de desarrollo profesional

Tabla 5.

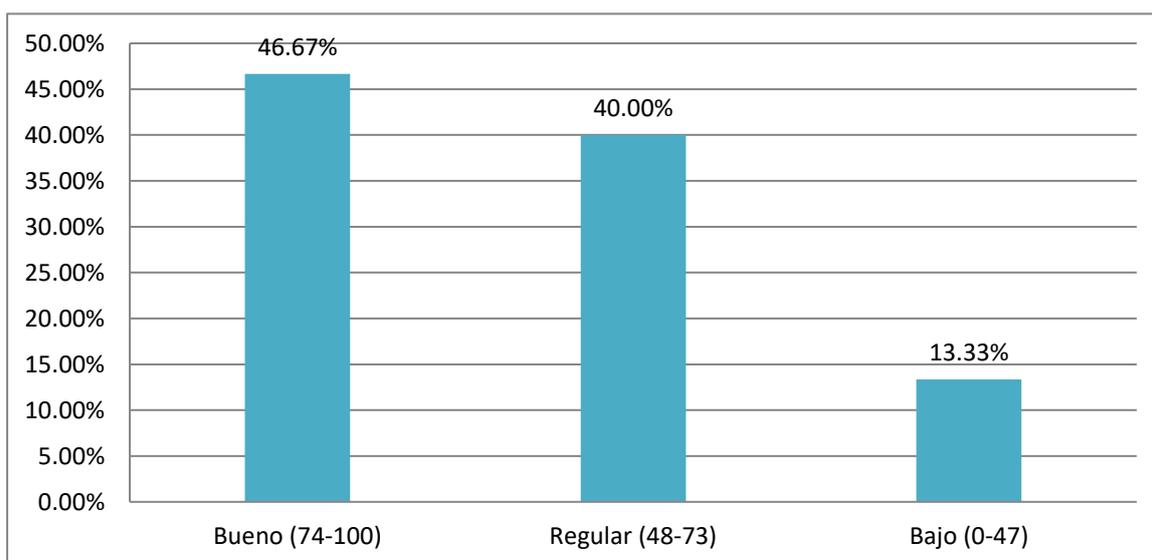
Nivel de gestión de desarrollo profesional de un hospital

Nivel	fi	%
Bueno (74-100)	42	46.67%
Regular (48-73)	36	40.00%
Bajo (0-47)	12	13.33%
Total	90	100.00%

Nota: cuestionario utilizado a los trabajadores de un hospital en Quito.

Figura 1.

Nivel de gestión de desarrollo profesional de un hospital



Nota: datos referentes de la tabla 1.

En la tabla 5 y figura 1, se exponen los resultados obtenidos sobre los niveles de la variable gestión de desarrollo profesional, en el que se puede corroborar como existe una mayor tendencia de 46.67% del nivel bueno. En segundo aspecto se encuentra el nivel regular con una frecuencia de 40.00% y finalmente un 13.33% correspondiente al nivel bajo.

Dimensiones de la variable 1: Gestión de desarrollo profesional

Tabla 6.

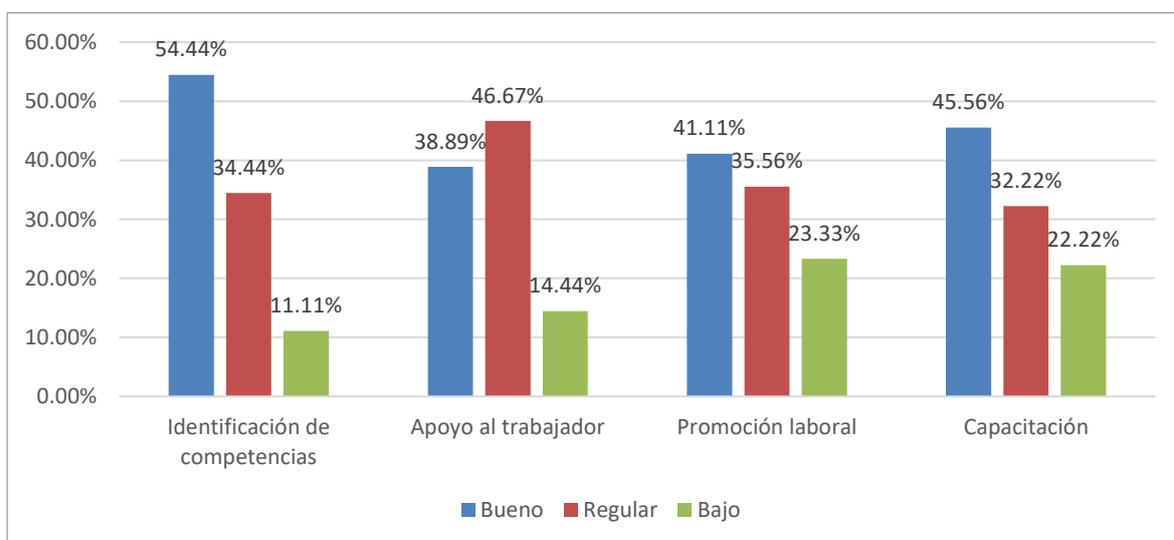
Niveles de las dimensiones de la gestión de desarrollo profesional de un hospital

Nivel	Identificación de competencias		Apoyo al trabajador		Promoción laboral		Capacitación	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bueno	49	54.44%	35	38.89%	37	41.11%	41	45.56%
Regular	31	34.44%	42	46.67%	32	35.56%	29	32.22%
Bajo	10	11.11%	13	14.44%	21	23.33%	20	22.22%
Total	90	100.00%	90	100.00%	90	100.00%	90	100.00%

Nota: cuestionario utilizado a los trabajadores de un hospital en Quito.

Figura 2.

Niveles de las dimensiones de la gestión de desarrollo profesional de un hospital



Nota: datos referentes de la tabla 4.

En la tabla 6 y figura 2, se exponen los resultados de las dimensiones de la variable gestión de desarrollo profesional, en el que se visualiza como la mayor parte de las dimensiones tienen mayor proporción en el nivel alto, obteniendo identificación de competencias (54.44%), capacitación (45.56%) y promoción (41.11%). Solo, apoyo al trabajador presenta nivel regular (46.67%). Por otra parte,

el porcentaje más bajo se presenta en el factor identificación de competencias con el 11.11%.

Variable 2: Rendimiento del trabajador

Tabla 7.

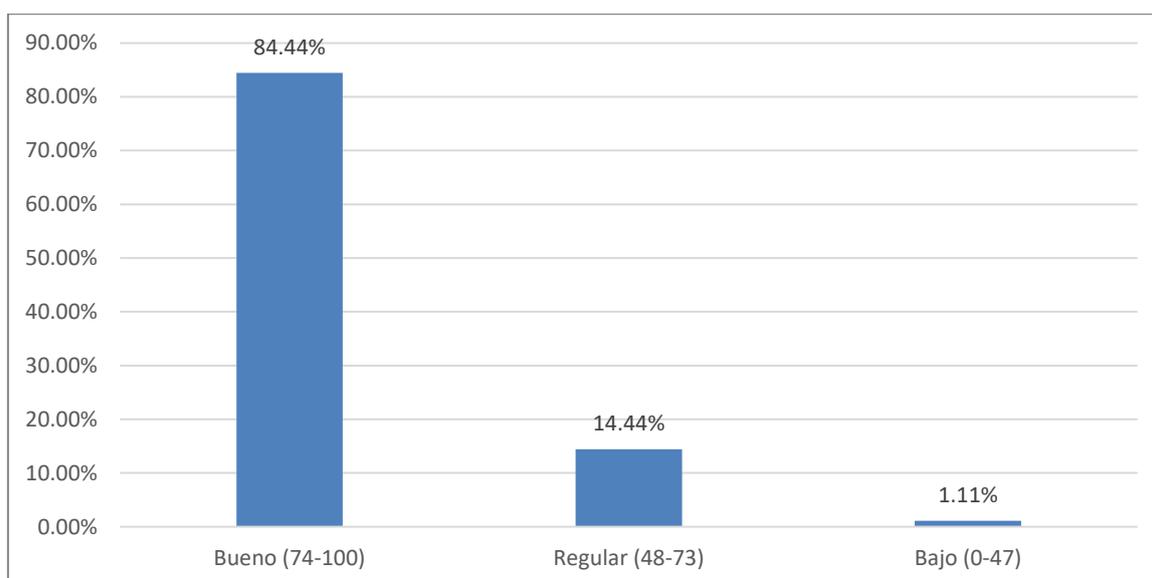
Nivel de rendimiento del trabajador

Nivel	Fi	%
Bueno (74-100)	76	84.44%
Regular (48-73)	13	14.44%
Bajo (0-47)	1	1.11%
Total	90	100.00%

Nota: cuestionario utilizado a los trabajadores de un hospital en Quito.

Figura 3.

Nivel de rendimiento del trabajador



Nota: datos referentes de la tabla 5.

En la tabla 7 y figura 3, se presentan los datos recabados sobre la variable rendimiento del trabajador, se expone como existe una alta frecuencia con el 84.44%, seguido se encuentra el nivel regular con un 14.44% en el comportamiento de los datos y finalmente el nivel bajo tienen un porcentaje del 1.11%.

Dimensiones de la variable 2: Rendimiento del trabajador

Tabla 8.

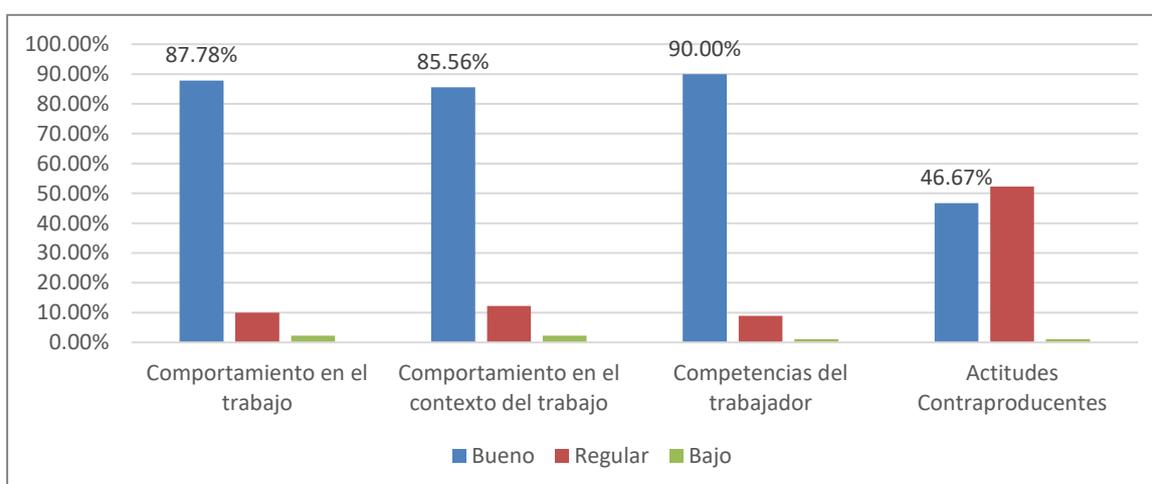
Niveles de las dimensiones del rendimiento de los trabajadores de un hospital

Nivel	Comportamiento en el trabajo		Comportamiento en el contexto del trabajo		Competencias del trabajador		Actitudes contraproducentes	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bueno	79	87.78%	77	85.56%	81	90.00%	42	46.67%
Regular	9	10.00%	11	12.22%	8	8.89%	47	52.22%
Bajo	2	2.22%	2	2.22%	1	1.11%	1	1.11%
Total	90	100.00%	90	100.00%	90	100.00%	90	100.00%

Nota: cuestionario utilizado a los trabajadores de un hospital en Quito.

Figura 4.

Niveles de las dimensiones del rendimiento de los trabajadores de un hospital



Nota: datos referentes de la tabla 1.

En la tabla 8 y figura 4, se presentan los datos de la variable rendimiento de los trabajadores, en el que se muestra como la mayor parte de las dimensiones tienen mayor representatividad en el nivel bueno, como se corrobora en el factor identificación de competencias (87.78%), comportamiento en el contexto del trabajo (85.56%), competencias del trabajador (90.00%). También se identifica como el

porcentaje más bajo con el 1.11% se encuentran en el factor actitudes contraproducentes y competencias del trabajador.

Tabla 9.

Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral de los trabajadores de salud de un hospital en Quito

	Kolmogorov -Smirnov		
	Estadístico gl	gl.	sig.
Gestión de desarrollo profesional	0.092	90	0.058
Identificación de competencias	0.128	90	0.001
Apoyo al trabajador	0.105	90	0.016
Promoción laboral	0.111	90	0.008
Capacitación	0.128	90	0.001
Rendimiento laboral	0.089	90	0.076
Comportamiento en el trabajo	0.192	90	0.000
Comportamiento en el contexto del trabajo	0.203	90	0.000
Competencias del trabajador	0.171	90	0.000
Actitudes contraproducentes	0.146	90	0.000

Nota: la hipótesis nula de normalidad indica que las variables gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral presentan una distribución normal.

Interpretación, en la tabla 9, se puede identificar que los resultados de normalidad obtenidos de la prueba de Kolmorov Smirnov permite identificar que las variables globales, gestión de desarrollo profesional (p-value= 0.058) y rendimiento laboral (p-value= 0.076) tienen una significancia mayor a 0.05. Por lo tanto, ambas variables presentan un comportamiento normal en sus resultados, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alternativa, por lo tanto, la prueba de análisis relacional a aplicar es de Pearson. Por otra parte, la revisión de los datos segmentados por dimensión han dado como resultado a p-value sean menores a 0.05, lo que da como conclusión que se rechace la hipótesis nula y se acepte la alternativa referente a las dimensiones que componen las variables, indicando que los datos no son normales y para la evaluación relacional se aplique la método estadístico de Spearman.

Objetivo general

Analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Tabla 10.

Coefficiente de correlación de Pearson entre gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral

	Rendimiento laboral	
	Correlación de Pearson	,509**
Gestión de desarrollo profesional	Sig.	<,001
	D	Media
	r ²	.259
	N	90

Nota: datos tomados de encuesta de mejora continua y gestión de calidad. d: tamaño del efecto; r² :coeficiente de determinación; N: Muestra; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se identifica mediante el análisis relacional entre la gestión del desarrollo profesional y el rendimiento laboral en los trabajadores de un hospital de Quito que existe un p-valor <.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, la cual indica que si hay una relación significativa directamente proporcional con un tamaño medio en la asociación entre ambos factores (r=.509; p<.01). Por otra parte, de acuerdo al r cuadrado existe un 26% de la variabilidad del rendimiento de los trabajadores que explica su comportamiento mediante las acciones de la gestión del desarrollo profesional. Por lo tanto, en función que exista mayor gestión de parte de la administración y directivos por desarrollar y fomentar al recurso humano, se obtendrá de forma directa un mejor rendimiento tanto en el trabajo como en el contexto que rodeo las actividades laborales.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la identificación de competencias y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022;

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la identificación de competencias y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre la identificación de competencias y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Tabla 11.

Relación entre identificación de competencias y rendimiento laboral

		Comportamiento en el trabajo	Comportamiento en el contexto del trabajo	Competencias del trabajador	Actitudes contraproducentes	Rendimiento laboral
Identificación de competencias	Rho Spearman	,464**	,439**	,295**	,435**	,462**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	,005	<,001	<,001
	D	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
	N	90	90	90	90	90

Nota: datos recopilados de los cuestionarios de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral. d: tamaño del efecto; N: Muestra; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se identifica como el análisis inferencial entre la dimensión de identificación de competencias y el rendimiento laboral en los trabajadores de un hospital de Quito se encontró un p-valor <.001, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula, lo que indica que se encuentra una asociación estadísticamente significativa positiva de efecto medio. También, se encuentra que la correspondencia entre la dimensión de la identificación de competencias y los factores pertenecientes a la variable rendimiento muestran valores positivos y significativos de nivel medio: comportamiento en el trabajo (Rho=.464; p<0.001), comportamiento en el contexto del trabajo (Rho=.439; p<0.001), actitudes contraproducentes (Rho=.439; p<0.001).

Objetivo específico 2

Evaluar la relación entre el apoyo al trabajador y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022;

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre el apoyo al trabajador y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el apoyo al trabajador y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Tabla 12.

Relación entre apoyo al trabajador y rendimiento laboral

		Comportamiento en el trabajo	Comportamiento en el contexto del trabajo	Competencias del trabajador	Actitudes contraproducentes	Rendimiento laboral
Apoyo al trabajador	Rho Spearman	,385**	,456**	,220**	,503**	,458**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	,037	<,001	<,001
	D	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
	N	90	90	90	90	90

Nota: datos recopilados de los cuestionarios de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral. d: tamaño del efecto; N: Muestra; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se muestra como la evaluación inferencial del factor apoyo al trabajador y el rendimiento laboral, se obtuvo un p-valor <.001, indicando que el nivel de asociación es significativo, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la alternativa, la cual muestra un efecto directo y medio entre ambos componentes. Por otra parte, la revisión de la dimensión apoyo al trabajador con las dimensiones del rendimiento laboral dieron como resultado un efecto medio y con significancia con el factor de actitudes contraproducentes (Rho=.503; p<0.001), y efecto de tamaño medio con el comportamiento en el trabajo (Rho=.385; p<0.001) y comportamiento en el contexto del trabajo (Rho=.456; p<0.001). También se identificó que la única dimensión que presenta un tamaño de relación baja son las competencias del trabajador (Rho=.220; p-valor=0.037).

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las promociones laborales y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre las promociones laborales y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre las promociones laborales y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Tabla 13.

Relación entre promociones laborales y rendimiento laboral

		Comportamiento en el trabajo	Comportamiento en el contexto del trabajo	Competencias del trabajador	Actitudes contraproducentes	Rendimiento laboral
Promociones laborales	Rho Spearman	,269**	,409**	,111**	,496**	,378**
	Sig. (bilateral)	,010	<,001	,296	<,001	<,001
	D	Bajo	Medio	Nulo	Medio	Medio
	N	90	90	90	90	90

Nota: datos recopilados de los cuestionarios de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral. d: tamaño del efecto; N: Muestra; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se identifica como el análisis inferencial de la dimensión de promociones laborales y el rendimiento laboral, se determinó un p-valor <.001, demostrando que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, la cual tiene un tamaño medio y directo, entre la dimensión y la variable. También, la evaluación del factor promociones laborales con las dimensiones del rendimiento laboral mostraron como existe un efecto medio, directo y con alta significancia con el comportamiento en el contexto del trabajo (Rho=.409; p<0.001) y actitudes contraproducentes (Rho=.496; p<0.001). Otros datos obtenidos en el estudio correlacional indican como hay un bajo nivel de relación con la dimensión promociones laborales y el comportamiento del trabajo (Rho=.269; p<0.001). Pero la dimensión competencias del trabajador con

($Rho=.111$; $p \text{ valor}=0.296$) supera el margen de error de 0.05, lo que indica que se acepta la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre ambos componentes.

Objetivo específico 4

Analizar la relación entre la capacitación y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación significativa entre la capacitación y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.

Tabla 14.

Relación entre capacitación y rendimiento laboral

		Comportamiento en el trabajo	Comportamiento en el contexto del trabajo	Competencias del trabajador	Actitudes contraproducentes	Rendimiento laboral
Capacitación	Rho Spearman	,292**	,421**	,204**	,493**	,402**
	Sig. (bilateral)	,005	<,001	,054	<,001	<,001
	D	Baja	Medio	Nulo	Medio	Medio
	N	90	90	90	90	90

Nota: datos recopilados de los cuestionarios de gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral. d: tamaño del efecto; N: Muestra; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se puede observar como la revisión inferencial entre la dimensión de capacitación y rendimiento laboral, tienen una significancia con un $p\text{-valor} < .001$, mostrando una asociación media y con correspondencia directa ($Rho=.402$; $p < 0.001$). De igual manera, las dimensiones pertenecientes al rendimiento laboral indican una relación media y con un índice de significancia con la capacitación sobre los factores comportamiento en el contexto del trabajo ($Rho=.421$; $p < 0.001$) y actitudes contraproducente ($Rho=.493$; $p < 0.001$). Pero, con respecto a las dimensiones: comportamiento en el trabajo ($Rho=.292$; $p < 0.001$). También se

encuentra que solo la dimensión competencias del trabajador con un ($Rho=.204$; p valor= <0.054) es mayor al 0.05, lo que muestra como no existe relación entre ambos factores.

V. DISCUSIÓN

La gestión del desarrollo profesional a los trabajadores es parte necesaria dentro de la administración del talento humano que deben llevar las áreas a cargo y los altos directivos dentro de toda organización, en especial cuando se trata de aspectos relacionados con la salud. El desarrollo profesional busca que se aumenten las capacidades y competencias de los colaboradores mediante la adquisición de conocimientos, ya sea mediante la identificación de competencias, la asistencia y apoyo al trabajador, las promociones y las capacitaciones, en especial cuando se trata de mantener conocimientos actualizados en el cuidado de la salud de los pacientes (OMS, 2021). Una forma de percibir los resultados positivos o negativos del trabajo de un profesional es mediante los niveles de rendimiento que se obtienen, ya sea en las actividades directas de trabajo, como en el contexto este, en las competencias adquiridas, y la disminución de actitudes contraproducentes que pueda afectar el proceso de servicio que una institución hospitalaria ofrece (Quintero et al, 2018). Por ese motivo, el estudio se desarrolló para analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022 y de los factores que pertenecen a las variables descritas.

Sobre el análisis planteado en el objetivo general, el estudio estadístico relacional permitió encontrar como la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento de los trabajadores es media, con una alta significancia, lo que certifica que la hipótesis general de investigación es verdadera. La interpretación del estudio permite indicar que mientras existan mayores esfuerzos enfocados en el crecimiento y el desarrollo profesional de los trabajadores mejores serán los rendimientos expresados en buenos resultados en los comportamientos del trabajo, en el ambiente que rodea las actividades, las competencias y mejores actitudes favorables para la institución hospitalarias.

Los antecedentes de investigación también corroboran los resultados encontrados como el realizado por Adenji et al (2019), el cual al diagnosticar a 4 instituciones hospitalarias concluyó que la mejora organizacional de una institución se percibe por sus trabajadores y sus capacidades, lo cual repercute de manera significativa en los rendimientos que se obtienen. También, Placencia (2019), describe como la gestión de talento expresada mediante las actividades de desarrollo profesional para los trabajadores tiene una relación alta positiva, lo que pone de manifiesto que si una institución espera buenos rendimientos en los trabajadores, también debe invertir en su desarrollo y crecimiento.

Considerando el ámbito teórico, Marín y Bermúdez (2021), describieron el principio del desarrollo de McClelland, el cual indica como el recurso humano antes de ejercer una actividad laboral, si se espera que el trabajador la realice de forma eficaz cumpliendo con los resultados de manera eficientes, este debe entrar en un proceso de desarrollo, el cual no implica necesariamente el ámbito económico sino el de capacidades, conocimientos y destrezas. Por otra parte, Bohórquez et al (2020), menciona la teoría de las necesidades, el cual parte que todas las personas en función de su ciclo de vida buscará crecimiento y desarrollo profesional dentro de una organización, dicho logro aunará las fuerzas para que existan buenos rendimientos en el comportamiento de los trabajadores.

Para el primer objetivo, se busca determinar la relación entre la identificación de competencias y los rendimientos de los trabajadores, el cual mediante la revisión correlacional se identificó como existe un nivel medio con alta significancia considerando ambos componentes. Con respecto a la asociación con las dimensiones, comportamiento en el trabajo, contexto en el trabajo, y actitudes contraproducentes, presentan también un nivel medio de relación excepto la dimensión de competencias del trabajador, el cual es baja. Lo que resultados permite describir como es necesario que las áreas encargadas de la gestión del talento realicen evaluaciones, diagnósticos preliminares, antes, durante y después sobre las competencias de los trabajadores y como los

resultados deben ser utilizados, no para ejercer sanciones o multas sino para que se creen programas para que estas competencias sean mejoradas y utilizada para que se obtengan los mejores rendimientos en la unidad hospitalaria.

Los antecedentes analizados en el estudio, Vélez (2022), indica como la identificación de competencias mediante las evaluaciones al personal muestran una asociación media moderada con la variable rendimiento, lo que indican que no siempre las evaluaciones se enfocan en mejorar los indicadores del trabajo, sino que buscan ser elementos sancionatorios de parte de las áreas de talento humano. Al contrario, en el trabajo de Heredia y Narváez (2021), muestran en algunas instituciones hospitalarias los análisis enfocados en la mejoras y el rendimiento tienen un positivo nivel de relación con una alta significancia estadística, lo que indica que la institución se enfocó en realizar controles y análisis de identificación de competencias para fortalecer aspectos necesarios en el trabajo.

Desde el aspecto teórico, Torres et al (2018), describe la identificación de competencias, es una actividad en la que se utiliza la evaluación para diagnosticar diversos aspectos del trabajo, el cual incluye a los trabajadores para determinar que conocimientos, habilidades y destrezas tienen para mejorar los resultados y rendimientos. Hernandez y Casanova (2018), también describe que si se espera algo de un trabajador con respecto a su trabajo debe existir un proceso que determine que el colaborador está apto para el puesto o en el caso de que las exigencias aumenten, la institución debe estar listo para identificar fortalezas y debilidades desde las competencias.

Para el análisis del segundo objetivo, el cual buscó evaluar la relación entre el apoyo al trabajador y la variable rendimiento, se pudo determinar cuantitativamente que existe una relación media con un alto nivel de significancia entre ambos elementos. Sobre la evaluación de las dimensiones que componen la variable rendimiento, también muestran una relación media positiva, excepto la de competencias del trabajador, el cual muestra una

relación baja. Por lo que se puede concluir que es necesario que las instituciones realicen esfuerzos para que los altos mandos, gerentes, coordinadores y áreas como bienestar al trabajador, den asistencia y apoyo a los colaboradores, esto es debido a que el recurso humano necesita esa guía para trazarse metas dentro de la organización, a la vez que puedan reconocer sus fortalezas y mejorar sus debilidades. También que se realicen actividades que le permitan a los colaboradores relacionar sus competencias con las actividades que se deben realizar en el trabajo.

Los antecedentes realizados por otros investigadores también certifican los datos obtenidos, como es el caso de Mero (2021), en el que la revisión a la asociación entre la asistencia y apoyo de los trabajadores con el rendimiento, dieron una tasa baja significativa, lo que permitió determinar que es necesario que los trabajadores se realicen acciones para el fortalecimiento de competencias pero enfocadas en la mejora del rendimiento del trabajador. Palacios et al (2022), al analizar varios distritos de salud en el país, permitieron determinar al contrario que la relación entre el apoyo al trabajador y el rendimiento es alta relación, por lo que se puede concluir que la institución educativa de estudio debe enfocar la ayuda que brinda para la mejora de los rendimientos que se obtienen en el trabajo y su contexto.

La bases teóricas recopiladas indican mediante Higuera et al (2019), que el apoyo al trabajador es un proceso en el que se busca guiar al colaborador para que exista un cambio de un escenario inicial a uno que se espera, dando lugar a mejores resultados en el crecimiento del profesional como en los rendimientos que se pueden obtener. Como menciona Ortiz et al (2020), entre las actividades que son parte del apoyo son el liderazgo, concientizar a los colaboradores para que reconozcan sus habilidades y ejercer influencia positiva mediante la motivación.

El tercer objetivo específico que pretende determinar la relación entre las promociones laborales y el rendimiento de los trabajadores, mediante la evaluación correlacional se pudo encontrar como existe una asociación media

moderada con una alta significancia. Las dimensiones pertenecientes a la primera variable que también obtuvieron un nivel medio de relación es el comportamiento en el contexto del trabajo y las actitudes contraproducentes, lo que indica que mientras existan programas o rutas de desarrollo para realizar promociones o vacantes laborales para el desarrollo profesional dentro del hospital de igual forma el rendimiento aumentará. Sobre la relación de promociones con el comportamiento en el trabajo, presenta una relación baja, lo que indica que no necesariamente es un aspecto que percibe el trabajador al momento de aplicar a una vacante y por otra parte, es una alarma el que se haya obtenido que las promociones laborales con las competencias del trabajador no tienen relación, lo que da a indicar que existe un problema en el área del talento humano sobre las actividades de promociones y ofertas de trabajo y bajo qué criterios se está escogiendo al personal.

Sobre los antecedentes, también se pueden corroborar los resultados, el cual el estudio de Ali et al (2019), indica como las planificaciones de promociones en el trabajo muestran una correlación positiva significativa de nivel medio con los rendimientos de los colaboradores. Otro estudio lo realizó Palacios et al (2019), el cual como los trabajadores, además de los factores económicos, también buscan el logro personal a través de formar carrera dentro de las organizaciones, dando como resultado un nivel medio con la variable rendimiento. Ambos estudios refuerzan el resultado obtenido, lo que indica que la institución pocas veces utiliza las promociones laborales para mejorar los rendimientos de los individuos en el trabajo.

La revisión teórica realizada Alvares y Pérez (2022), indican las promociones laborales, otorgan jerarquía, reconocimiento, autoridad, lo que conlleva a mayores responsabilidades y exigencias en niveles de rendimiento. El análisis teórico realizado, mediante Diaz et al (2021), describe como el modelo de estrategias competitivas propuesto por Porter, se alcanza mediante el reconocimiento de los trabajadores y esto se da en acciones como el crecimiento dentro de la organización.

El objetivo específico final tiene por objeto analizar la relación entre la capacitación y la variable rendimiento, el cual permitió corroborar la hipótesis planteada al indicar que existe una relación media positiva con índice de significancia representativo. Por otra parte, las dimensiones comportamiento en el contexto de trabajo y actitudes contraproducentes muestran los mismos niveles de relación, lo que indica que es necesario mantener programas de capacitación al colaborador que le permita mejorar y fortalecer sus capacidades en función de las obligaciones laborales que tiene. Por otra parte, la dimensión comportamiento en el trabajo tiene una baja relación con las capacitaciones y sobre las competencias presenta que no hay relación. Por lo tanto, es necesario que la institución hospitalaria realice acciones para mejorar la gestión del desarrollo del talento humano, en los aspectos de capacitación, posiblemente porque dichas actividades son escasas o no persiguen los fines correctos.

Desde los antecedentes, Sendawala et al (2018), contrapone sus estudios al obtenido al tener una relación alta significativa entre las capacitaciones y el rendimiento, lo que es posible cuando estas actividades se han realizado no por cumplir una actividad o taller, sino que se hayan hecho las evaluaciones necesarias para mejorar sus rendimientos en el trabajo. Adenji et al (2019), indica como los programas de formación y capacitación tienen una alta relación siempre que se realicen no como transmisores de información, sino que existan en función de mejorar los rendimientos en el trabajo.

Finalmente, la fundamentación teórica, Obando (2020) sobre la capacitación, la describe como una actividad que permite a los colaboradores adoptar capacidades y competencias enfocadas en el trabajo, lo que permitirá un mejor rendimiento en sus actividades. Y León (2017), indica que las capacitaciones se pueden exponer diversas maneras como son la creación de políticas de capacitación, formación personal y grupal en función de las necesidades identificadas en el o los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

En función de las investigaciones teóricas, y metodológicas realizadas a continuación, se plantean una serie de conclusiones:

Se determinó que la variable gestión de desarrollo presenta una relación directa y significativa de nivel medio con el rendimiento en el trabajo, lo que describe como es necesario que la institución a través de sus departamentos realicen las acciones correspondientes para mejorar las planificaciones y programas enfocados en elevar las capacidades y competencias de los trabajadores. Por ese motivo, debe ser parte de la cultura institucional del hospital en realizar acciones de desarrollo a través de las áreas pertinentes, como en la interacción directa entre los trabajadores y directivos.

Se evidenció que la dimensión de identificación de competencias tiene una asociación directa positiva con una alta significancia de nivel medio moderado sobre la variable rendimiento, lo que indica que las instituciones deben realizar evaluaciones para diagnosticar las competencias y utilizarlas para los fines organizacionales pertinentes. Aunque se desarrollan acciones diagnósticas, en su mayoría están enfocados en evaluar al personal y sus resultados como medida sancionatoria, por ello se debe pensar en las evaluaciones para la mejora del personal y su fortalecimiento en capacidades.

Con respecto a la dimensión apoyo al trabajador, se identifica que existe una relación de nivel medio, siendo positiva y estadísticamente significativa, lo que indica que se deben mejorar los aspectos relacionados a dar asistencia al trabajador, coach y demás elementos que permitan motivar al trabajador a mejorar sus actividades de trabajo y por ende sus rendimientos. La asistencia al trabajador también involucra el enseñar a los colaboradores a conocer sus competencias y cómo usarlas para los fines respectivos dentro de la organización.

El análisis de la dimensión de promociones laborales dio como resultados un coeficiente de relación medio positivo con un alto nivel de significancia con la

variable rendimiento, lo que indica que el área de talento humano debe enfocar sus contrataciones y planes de ofertas laborales a incentivar al personal interno para que persiga la meta de crecer y hacer carrera dentro de la institución. Por ello es necesario que la dimensión mencionada sea parte de las políticas de la organización para adquirir personal en función de sus competencias y capacidades, elevando así el reconocimiento y las expectativas de los trabajadores.

La evaluación de la dimensión de capacitaciones y el rendimiento laboral presentan una asociación directa positiva de nivel medio, lo que describe que es necesario que las capacitaciones deben planificarse no como un elemento de transmisión de información, sino de mejora en el personal para obtener óptimos rendimientos. Por lo tanto, las capacitaciones deben ser debidamente analizadas y planificadas en función de las mejoras y el desarrollo dentro del hospital.

VII. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se exponen de la siguiente manera:

Debido a que la relación entre las variables de gestión de desarrollo profesional y el rendimiento muestran una relación media, se recomienda al coordinador de talento humano, que realice una evaluación a los procesos implícitos dentro del área, inventariarlos y evaluarlos en función de las actuales corrientes relacionadas al talento humano y el desarrollo profesional del personal.

También se recomienda que las acciones de evaluación que realice el encargado de contrataciones, se enfoque también en determinar competencias y habilidades blandas, además de los conocimientos necesarios para el área. Permitiendo así tener un perfil cualitativo del trabajador para futuras acciones relacionado al desarrollo y crecimiento profesional para el rendimiento de la organización.

A los líderes y coordinadores de las áreas de atención de salud, se recomienda que tengan un acercamiento estrecho entre ellos y los trabajadores, permitiendo utilizar el vínculo para brindar el apoyo necesario y asistencia al colaborador para que cumpla las tareas solicitadas y además se perciba como un elemento necesario dentro de la cadena de valor de la organización. Palabras de aliento, realizar reflexiones grupales sobre lo realizado y otras actividades permitirán realizar una asistencia más cercana al trabajador, ejerciendo resultados positivos en el rendimiento.

Para el encargado de adquisición de talento humano, se recomienda se analicen las actuales políticas de contratación para asegurar que el ingreso del personal se relacione directamente con las competencias y capacidades de los colaboradores, brindando así la misma oportunidad de crecimiento y desarrollo para cualquier colaborador que se esfuerza y busca crecer de manera positiva en el hospital.

Finalmente, al coordinador de talento humano, se recomienda que los planes y programas de capacitación planificados, se realicen en función de diagnósticos y evaluaciones de competencias al personal, con el objeto de mejorar sus capacidades y fortalecerlas. Eliminar paradigmas relacionados con evaluaciones sancionatorias sino en mejorar y brindar el crecimiento a la plantilla de trabajadores de salud.

REFERENCIAS

- Adenji, A., Osibanjo, O., Salau, O., Falola, H., Igbinoba, E., Ohunakin, F., & Ogueyungbo, O. (2019). Competence model for measuring career development and organisational growth in the health sector. *Journal Business: Theory and Practice*, 20(10), 248–258. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/247977/1/166805874X.pdf>
- Adriazola, F., López, M., Rojas, R., & Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13–21. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021662>
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 19–30. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1038416219830419>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones* (UDL). Retrieved from <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, B. (2022). *La Influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo* (U. P. Comillas, Ed.). Retrieved from <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68066/TFM001709.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, J., Ruvalcaba, F., Romero, B., & Palacios, J. (2021). Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*, 7(1), 23–41. Retrieved from <https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/330>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica de Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101–115. Retrieved from <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83/144>
- Arenas, A., & Bayón, J. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración. *Razón Crítica*, 10(1), 275–293. Retrieved from

- <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/razoncritica/article/view/1682/1655>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Artola, M., Tarifa, L., & Finalé De la Cruz, L. (2019). Planes de estudio en la educación superior cubana: una mirada desde la educación continua. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 364–371. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-364.pdf>
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Revista Innovar*, 30(75), 87–97. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n75/0121-5051-inno-30-75-87.pdf>
- Astudillo, I., Vizcaino, H., Bedoya, M., Delgado, D., Calderón, E., & Saltos, P. (2019). Importancia de la atención integral con enfoque en salud familiar. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 275–297. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989264>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 4(10), 58–76. Retrieved from <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Bibi, M. (2018). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance. *Seisense Journal of Management*, 2(1), 22–32. Retrieved from <https://www.journal.seisense.com/index.php/jom/article/view/83>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bonal, R., Valcarcel, N., & Roger, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Revista Educación Médica Superior*, 34(2), 1–18. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e2160.pdf>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo

- un enfoque cualitativo. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15), 5–15. Retrieved from https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000300079&script=sci_arttext
- Burnham, J. (2019). *La Capacitación Empresarial: una herramienta para el desarrollo del Capital Humano* (UCSG). Retrieved from <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12443/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-229.pdf>
- Busnello, G., Trindade, L., Pal, D., Brancalione, D., Calderan, M., & Bauermann, K. (2021). Enfrentamiento de la violencia en el trabajo de enfermería en el contexto hospitalario y en la Atención Primaria de Salud. *Revista Enfermería Global*, 62, 216–228. Retrieved from <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/1695-6141-eg-20-62-216.pdf>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Revista Signos-Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 41–62. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Guerrero, M., & Silva, D. (2021). Quality of service in level III hospitals in the city of Lima, Peru. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 693–707. Retrieved from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36472>
- Castellanos, J., Barrera, A., Torres, E., & Medina, G. (2021). Dimensiones y Evolución Histórica del Conocimiento Organizacional: Una Mirada Global. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 21(3), 177–190. Retrieved from <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/download/1145/1220>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Dahshan, M., Keshk, L., & Dorgham, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108–123. Retrieved from

<https://n9.cl/ba86wg>

- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *Innova Research Journal*, 6(1), 145–161. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878906>
- Dois, A., Bravo, P., Contreras, A., Soto, M., & Mora, I. (2018). Formación y competencias para los equipos de atención primaria desde la mirada de expertos chilenos. *Revista Panamericana de Salud Publica*, 42(47), 1–7. Retrieved from <https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2018.v42/e147/es>
- Durán, S., & Héctor, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y la Gestión de Calidad en Instituciones del Sector de Salud. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones de La Salud GESTAR*, 3(6), 2–15. Retrieved from <http://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Espinoza, V., De la Torre, D., Acuña, C., & Cadena, C. (2017). Los recursos humanos en salud según el nuevo modelo de atención en Ecuador. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 41(08), 1–5. Retrieved from <https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2017.v41/e52/es>
- Faya, S., Ventura, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del Trabajo y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Universidad Peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–55. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas Societas.*, 23(2), 83–97. Retrieved from <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (Teseo, Ed.). Retrieved from <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gaviria, C., & Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad* (Bonaventuriana, Ed.). Retrieved from <https://n9.cl/cb34m>

- González, V. (2018). *Rotación Periódica del Personal Operativo como Estrategia de Retención* (Universidad Militar Nueva Granada, Ed.). Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38446>
- Heredia, M., & Narvárez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Koinonia*, 6, 231–241. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Hernández, F., & Casanova, M. de la C. (2018). A propósito del artículo “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud. *Rev Cubana Salud Pública*, 44, 217–219. Retrieved from <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/217-219/es/>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw Hill, Ed.). Retrieved from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Higuera, J., Álvarez, A., Cisneros, B., Acosta, Y., & Pimentel, J. (2019). Análisis del concepto Coaching de Salud. *Revista Sanus*, 11, 32–46. Retrieved from <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/147/128>
- Isoré, F. (2020). El fraude corporativo y las buenas prácticas para su efectivo tratamiento. *Revista Derecho & Sociedad*, 55, 491–502. Retrieved from <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/23263>
- Jama, V. (2019). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 4(10), 35–57. Retrieved from <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/37>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la Investigación Cuantitativa en la Actualidad. *Revista Científica Tech Convergence*, 4(1), 59–68. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ledys-Jimenez/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD/links/60d66a7b299bf1ea9ebe51113/IMPACTO-DE-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-EN-LA-ACTUALIDAD.pdf
- Kayani, M., Ibrahim, I., Ali, W., & Hassan, S. (2021). Employees Working Behavior Under Different Shades of Destructive Leadership. *Revista Estudios de Economía Aplicada*, 39(10), 1–18. Retrieved from

- <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/5821>
- LaFuente, N., Fernández, S., Rodríguez, S., Casado, M., Morales, J., & Ramos, A. (2019). Desarrollo competencial de las enfermeras en el sistema sanitario público de Andalucía. *Revista Enfermería Clínica*, 29(2), 83–89. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862119300452>
- León, R. (2017). *Gestión de capacitación y desarrollo y desempeño laboral en la empresa prestadora de servicios Emapa Huacho, Huacho - Lima, 2017* (Universidad César Vallejo, Ed.). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16074/León_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loli, A., Navarro, V., Llaco, K., Cerón, F., Pulido, C., & Del Carpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Revista Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. Retrieved from <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2250/2327>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–563. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Marín, Y., & Bermúdez, H. (2021). La gestión de la calidad organizacional y las competencias administrativas: una revisión de literatura. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 12(18), 59–77. Retrieved from <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1902/1979>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (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. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mejías, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño

- profesional en el proceso de calidad en salud. *Revista Humanidades Médicas*, 21(1), 224–238. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>
- Meneses, K. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal* (Universidad Militar de Nueva Granada, Ed.). Retrieved from <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>
- Merchan, J. (2022). *Resiliencia y Compromiso Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital de Guayaquil, 2022* (Universidad César Vallejo, Ed.). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94339/Merchan_QJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mero, I. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de una clínica prestadora externa de Salud* (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ed.). Retrieved from <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>
- Murillo, C., Aguiño, J., & Guarín, A. (2022). Formación profesional empresarial y su influencia en la productividad. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 7(5), 1153–1165. Retrieved from <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4018/9376>
- Obando, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y Productividad: Una revisión literaria. *Revista Sinergia*, 11(2), 166–173. Retrieved from <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Obregón, M. (2016). Educación Médica Continua en profesionales de la salud de una zona rural del Ecuador. *Journal Health in Latin America*, 1(2), 1–7. Retrieved from <https://www.practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/71/286>
- OMS. (2021). Desarrollo profesional. Retrieved from <https://www.who.int/es/careers/career-development>
- Ordoñez, S., Walter, J., Santamaría, E., & Villalba, R. (2019). Calidad en el servicio como herramienta de planificación en las empresas del sector terciario. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 83–95. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025994>

- Ortíz, D., Alvarez, J., Coronel, I., & Acosta, M. (2020). Coaching: liderazgo y desarrollo profesional. *Revista Universidad de Guayaquil*, 131(2), 27–40. Retrieved from <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/rug/article/view/1354/1730>
- Pabón, E., Mora, J., Buitrago, C., & Castiblanco, R. (2021). Estrategias para fortalecer la humanización de los servicios en salud en urgencias. *Revista Ciencia y Cuidado*, 18(1), 94–104. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732371>
- Palacios, D., Villamrin, W., Villafuerte, W., & Ponce, J. (2022). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal de los distritos de salud de la provincia de Manabí – Ecuador. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 2, 1–15. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.pdf>
- Palacios, M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 57–68. Retrieved from <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2756.pdf>
- Palmel, L. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018* (Universidad Cesar Vallejo, Ed.). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_u.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Permana, A., Aima, H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., & Hidayat, A. (2021). El efecto de la compensación y el desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los profesores. *Revista Contabilidad*, 7(6), 1287–1292. Retrieved from <http://growingscience.com/beta/ac/4793-the-effect-of-compensation-and-career-development-on-lecturer-job-satisfaction.html>
- Placencia, K. (2019). *Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo*

- Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018.* (Universidad Cesar Vallejo, Ed.). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37009/Placencia_RKN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., & Podsakoff, N. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (Oxford University Press, Ed.). Retrieved from <https://academic.oup.com/edited-volume/35188>
- Polonía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior* (Intitución Universitaria Antonio José Camacho, Ed.). Retrieved from <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Quaranta, N. (2019). .La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Revista Enfoques*, 31(1), 21–46. Retrieved from <http://www.scielo.org.ar/pdf/enfoques/v31n1/v31n1a03.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental Lago. *Revista Negotium*, 3(9), 33–51. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057006/231362057006.pdf>
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing. *Revista Industrial Data*, 23(2), 73–82. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/81665362009.pdf>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala

- mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. Retrieved from <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Rosario, A., Rodríguez, R., & Martínez, M. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 30(1), 30–46. Retrieved from <https://www.repsaspr.net/index.php/reps/article/view/393/606>
- Sáez, F. (2022). *Universidad de Concepción* (Universidad de Concepción, Ed.). Retrieved from [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/9912/1/Felipe Saez Tesis.Image.Marked.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/9912/1/Felipe%20Saez%20Tesis.Image.Marked.pdf)
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística* (Universidad de Panamá, Ed.). Retrieved from <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1570>
- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1238–1245. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>
- Sendawula, K., Nakyejwe, S., Bananuka, J., & Najjemba, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–12. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1470891?needAccess=true>
- Sierra, S., & Lancheros, A. (2020). Competencias transversales en la formación de los profesionales médicos. Una revisión. *Revista Salud Bosque*, 10(1), 1–13. Retrieved from <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/2983/2870>
- Solís, S., Pupo, Y., Rodríguez, A., Hernández, V., Olivares, G., & López, A. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista Cubana de Tecnología de La Salud*, 10(1), 70–81. Retrieved from <http://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1382/960>
- Tello, M. (2021). *Evaluación de las políticas laborales en la empresa Sumifru*

- Ecuador S.A. (Universidad Técnica de Babahoyo, Ed.). Retrieved from <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9122>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista Ingeniería Industrial*, 39(2), 124–134. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v39n2/1815-5936-rri-39-02-124.pdf>
- Torres, Y. (2020). El análisis del error humano en la manufactura: un elemento clave para mejorar la calidad de la producción. *Revista UIS Ingenierías*, 19(4), 53–62. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5537/553768213006/553768213006.pdf>
- Velez, S. (2022). *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022* (Universidad César Vallejo, Ed.). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez_UL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacís, D., González, R., & Calderón, J. (2021). Estudio comparativo del rendimiento laboral en dos proyectos constructivos en Quito-Ecuador. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1), 1–13. Retrieved from <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/309>
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, É. (2018). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18), 53–78. Retrieved from <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-53.pdf>
- Wagiono, C., & Gilang, P. (2018). Influence of A Clear Vision on Nurse Performance at Al Islam Hospital Bandung. *Journal Global Medical and Health Communication*, 6(2), 122–129. Retrieved from <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/gmhc/article/view/2703/pdf>
- Zambrano, A., & Pelegrín, N. (2020). La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de la vida laboral. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 42–62. Retrieved from <http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3157>
- Zurita, J., Márquez, H., Miranda, G., & Villasís, M. (2018). Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de

intervenciones en la clínica. *Revista Alergia México*, 65(2), 178–186.

Retrieved from <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n2/2448-9190-ram-65-02-178.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de desarrollo profesional	La gestión del desarrollo profesional tiene por objeto aprender a identificar las capacidades y competencias del personal para brindar apoyo y asistencia mediante el acompañamiento en su desarrollo y fomentar el crecimiento en todos los niveles y en todas las etapas de las carreras mediante promociones de crecimiento dentro de la institución, además de proporcionar actividades formativas como talleres, capacitaciones para que el personal pueda desarrollar su potencial en su propio beneficio y pueda ofrecer lo mejor en su condición de personal de una organización de excelencia (OMS, 2021).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de gestión de desarrollo profesional el cual se constituye de 20 ítems y de 4 dimensiones como, Identificación de competencias, Apoyo al Trabajador, Promoción laboral, Capacitación.	Identificación de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Planeación de la organización Socialización del plan a los trabajadores Evaluación de competencias 	Ordinal Totalmente De Acuerdo (5) De Acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En Desacuerdo (2) Totalmente En Desacuerdo (1)
			Apoyo al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> Fomento al liderazgo. Concientización en las capacidades Motivación al trabajador 	
			La promoción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ofertas internas de trabajo Plan de carrera Rotación de los puestos 	
			La capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de desarrollo organizacional. Educación continua individual Formación colectiva 	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de respuesta
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral son las actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores cuando trabajan sobre las metas establecidas en su trabajo , considerando también el contexto en el que se encuentran la cual se realiza de forma individual aplicando capacidades relacionadas al trabajo , habilidades blandas sin realizar acciones que sean contraproducentes para la organización (Quintero et al, 2018).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de rendimiento de los trabajadores el cual se constituye de 20 ítems y de 4 dimensiones como, comportamiento en el trabajo, Comportamiento en el contexto del trabajo, Competencias del trabajador, Actitudes Contraproducentes.	Comportamiento en el trabajo,.	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de las tareas asignadas Planificación del trabajo Calidad en el servicio 	Ordinal Totalmente De Acuerdo (5) De Acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En Desacuerdo (2) Totalmente En Desacuerdo (1)
			Comportamiento en el contexto del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación en el trabajo. Comunicación efectiva Iniciativa del trabajador 	
			Competencias del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades blandas para el servicio Capacidades técnicas en el cuidado de la salud Atención integral al paciente 	
			Actitudes contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> Fraudes en el trabajo Desviaciones de las actividades operacionales Agresiones a los compañeros 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo profesional y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identificación de competencias y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo al trabajador y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las promociones laborales y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento de los trabajadores de la salud en un hospital público de Ecuador, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.</p> <p>Objetivos específicos * Determinar la relación entre la identificación de competencias y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022. * Evaluar la relación entre el apoyo al trabajador y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022. * Determinar la relación entre las promociones laborales y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022. * Analizar la relación entre la capacitación y el rendimiento de los trabajadores de la salud, 2022.</p>	<p>La justificación del estudio, se describe considerando el elemento social, se busca mejorar las capacidades y competencias mediante el desarrollo de sus trabajadores, permitiendo crear un ambiente propicio para las actividades de salud y a su vez otorgándoles la oportunidad de obtener un crecimiento profesional dentro del entorno laboral. A nivel práctico, se pretende que el área de talento humano se convierta en un eje estratégico, enfocado en el capital humano, mediante el diseño de un conjunto de acciones que aseguran rendimientos óptimos para la organización y a su vez asegurará la retención de talentos capaces de aportar de manera significativa para con los objetivos de la institución hospitalaria. Considerando el ámbito teórico, el análisis sobre los antecedentes investigativos, teorías y conceptos relacionados con el desarrollo profesional de los trabajadores de la salud, permitirá determinar qué aspectos requieren ser considerados como buenas prácticas para asegurar rendimientos eficaces en el hospital. Desde el</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión del desarrollo profesional y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la identificación de competencias y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Existe una relación significativa entre el apoyo al trabajador y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Existe una relación significativa entre las promociones laborales y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022. Existe una relación significativa entre la capacitación y los rendimientos de los trabajadores de la salud, 2022.</p>	<p>Variable Independiente: Gestión de desarrollo profesional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificación de competencias Apoyo al Trabajador Promoción laboral Capacitación <p>Variable dependiente: Rendimiento del trabajador Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comportamiento en el trabajo Comportamiento en el contexto del trabajo Competencias del trabajador Actitudes Contraproducentes 	<p>Población La población del estudio por 180 trabajadores que brindan el cuidado de salud en un hospital en la ciudad de Quito.</p> <p>Muestra Muestra a conveniencia de 90 trabajadores de salud a encuestar.</p>

		enfoque metodológico, se pretende realizar un estudio a la población del personal sanitario dedicado al servicio de los pacientes, con el objeto de determinar cuantitativamente cuál es el nivel de gestión de desarrollo profesional existente y como está relacionado con los rendimientos de los trabajadores..			
--	--	---	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

FICHA TÉCNICA GESTIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre	: Cuestionario de gestión de desarrollo profesional
1.2. Autor/a	:
1.3. Fecha	: 2022
1.4. Adaptación	: Solange Martínez
1.5. Fecha de adaptación	: 2022
1.6. País de origen	: Perú / Ecuador
1.7. Dimensiones	: Identificación de competencias, Apoyo al trabajador, Promoción laboral, Capacitación
1.8. N° de ítems	: 20 ítems
1.9. Aplicación	: En los trabajadores de salud de un hospital Quito.
1.10. Nivel de aplicación	: Individual y/o grupal
1.11. Duración	: 15 minutos aproximadamente

II. OBJETIVO

Medir la percepción sobre la gestión del desarrollo profesional

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de 4 expertos

Confiabilidad: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach 0.978 y Omega 0.979

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El Cuestionario de la gestión de desarrollo profesional es conformado de 4 dimensiones, Identificación de competencias (5 ítems), Apoyo al trabajador (5 ítems), Promoción laboral (5 ítems), Capacitación (5 ítems), medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

Dimensiones	Ítems	Total
Identificación de competencias	1, 2, 3, 4, 5	5
Apoyo al trabajador	6, 7, 8, 9,10	5
Promoción laboral	11, 12, 13, 14,15	5
Capacitación	16, 17,18,19,20	5

V. Categorías o niveles:

Bajo, Regular, Alto

Categorías de la variable	
0 – 47	Bajo
48 – 73	Regular
74 – 100	Bueno

Categorías de las dimensiones de la gestión del desarrollo profesional

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Identificación de competencias	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Apoyo al trabajador	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Promoción laboral	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Capacitación	5 - 11	12 - 18	19 - 25

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El Hospital realiza planificaciones estratégicas en función de las competencias del trabajador.					
2	Los planes de acción en base a las competencias que determina el hospital son debidamente comunicados a los trabajadores.					
3	El hospital realiza evaluaciones para identificar las competencias técnicas de los trabajadores de salud.					
4	Se analizan las habilidades blandas de los trabajadores como parte de los planes estratégicos de la institución.					
5	Se realizan políticas orientadas al desarrollo de las competencias de los trabajadores de la salud					
6	El Hospital cuenta con acciones para el desarrollo del liderazgo en el trabajo.					
7	Se gestiona un correcto trabajo en equipo para el desarrollo de las habilidades blandas del liderazgo en los trabajadores de salud					
8	El jefe inmediato en el área de trabajo, se enfoca en dar a conocer las fortalezas de los trabajadores con respecto a sus capacidades					
9	Se realizan talleres para motivar al trabajador dentro del entorno del Hospital.					
10	El hospital tiene un área enfocada en el impulso y apoyo individual al trabajador de salud.					
11	El Hospital da a conocer las promociones u ofertas en el personal de los trabajadores de salud, para que puedan aplicar como oportunidad de crecimiento.					
12	Los cargos de supervisión y de alta dirección se asignan en función de las capacidades y experiencias de los postulantes.					
13	El hospital tiene desarrollado un plan de carrera para los trabajadores dentro del hospital					
14	Se da a conocer a los trabajadores de salud los planes de carreras existentes en el Hospital.					
15	Se realizan acciones de rotación interna de los trabajadores para que puedan experimentar nuevas experiencias de cargos de trabajo.					
16	El Hospital diseña políticas de desarrollo organizacional para sus trabajadores.					
17	Se realizan acciones de formación continua para cada trabajador a nivel individual se mantenga capacitado					
18	Se gestionan becas para los trabajadores de salud que deseen elevar su grado académico					
19	Se realizan talleres grupales de formación colectiva para enseñar y mantener informado a los trabajadores de salud.					
20	El jefe inmediato realiza retroalimentaciones con fines de mejorar los conocimientos durante la experiencia práctica					

FICHA TÉCNICA DE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Cuestionario de Rendimiento Laboral
1.2. Autor/a :
1.3. Fecha : 2022
1.4. Adaptación : Solange Martínez
1.5. Fecha de adaptación : 2022
1.6. País de origen : Ecuador
: Comportamiento en el trabajo, comportamiento en el contexto del trabajo, competencias del trabajador, actitudes contraproducentes.
1.7. Dimensiones
1.8. N° de ítems : 20 ítems
1.9. Aplicación : En los trabajadores de un hospital en Quito
1.10. Nivel de aplicación : Individual y/o grupal
1.11. Duración : 25 minutos aproximadamente

II. OBJETIVO

Medir la percepción sobre el rendimiento del trabajador

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de 4 expertos

Confiabilidad: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach 0.950 y Omega 0.948

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El Cuestionario de la productividad del trabajador es conformado de 4 dimensiones, Comportamiento en el trabajo (5 ítems), Comportamiento en el contexto del trabajo (5 ítems), Competencias del trabajador (5 ítems), Actitudes contraproducentes (5 ítems) medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

Dimensiones	Ítems	Total
Comportamiento en el trabajo	1, 2, 3, 4, 5	5
Comportamiento en el contexto del trabajo	6, 7, 8, 9, 10	5
Competencias del trabajador	11, 12, 13,14,15	5
Actitudes contraproducentes	16, 17,18,19 ,20	5

V. Categorías o niveles:

Bajo, Regular, Alto, Muy al

Categorías de la variable	
0 – 47	Bajo
48 – 73	Regular
74 – 100	Bueno

Categorías de las dimensiones del rendimiento del trabajador

Dimensiones	Inaceptable	Promedio	Excelente
Comportamiento en el trabajo	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Comportamiento en el contexto del trabajo	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Competencias del trabajador	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Actitudes contraproducentes	5 - 11	12 - 18	19 - 25

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

Nº	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Cómo trabajador planifica sus actividades laborales de manera preventiva?					
2	¿Durante las actividades de sus labores evalúa nuevas soluciones para mejorar su proceso en el trabajo?					
3	¿Considera que cumple con todas las tareas asignadas en su trabajo?					
4	¿Cree usted que realiza las actividades en los tiempos óptimos adecuados para el proceso?					
5	¿Considera que cumple con los objetivos de la institución hospitalaria planteados al desarrollar su trabajo?					
6	¿Cómo trabajador considera que usted trabaja en equipo para el desarrollo de las actividades laborales?					
7	¿Cree usted que fomenta el compañerismo entre los compañeros de trabajo?					
8	¿Considera que tiene una comunicación activa entre sus compañeros de trabajo?					
9	¿Cómo trabajador propone mejoras que se pueden realizar en el área de trabajo?					
10	¿Cree usted que tiene participación activa en las actividades laborales dentro del área de trabajo?					
11	¿Considera que ejerce la vocación de los servicios cuando atiende a los pacientes?					
12	¿Está de acuerdo que durante las actividades de atención al paciente realiza un buen trato respetuoso a los pacientes?					
13	¿Cree usted que tiene los conocimientos actualizados en la práctica médica de salud en la que se desenvuelve?					
14	¿Considera que los conocimientos que tiene en la actualidad le permiten desenvolverse eficazmente en todas las actividades del trabajo?					
15	¿Las actuaciones del cuidado integral de salud de los pacientes que realiza cumplen los protocolos planteados por la institución hospitalaria?					
16	¿Considera que las actividades laborales que realiza se aplican de manera transparente e integra cuidando la moral y la ética que los servicios de salud representan?					
17	¿Cree usted que es lícito realizar otras actividades dentro del horario de trabajo que no se relacionan con las obligaciones laborales?					
18	¿Cuándo no se cumplen las actividades de trabajo, considera necesario que existan amonestaciones para rectificar comportamientos inapropiados?					
19	¿Considera que un ambiente de trabajo es propicio encontrar agresiones entre los compañeros de trabajo?					
20	¿Está de acuerdo que es importante cuidar los activos físicos de la institución hospitalaria?					

Anexo 4. Validación de expertos

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor Mgs. Quilumba Sánchez Cristian Guillermo, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Gestión de desarrollo profesional y rendimiento, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Se recomienda que se evalúen las preguntas en función de las dimensiones definidas para las variables de estudio.

Ubicar con una (x) en una sola opción (Esencial) o (No esencial)

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Quilumba Sánchez Cristian Guillermo
Grado Académico	Magister en Gerencia en Salud
Mención	Desarrollo Local
Firma	 Firmado electrónicamente por: CRISTIAN GUILLERMO QUILUMBA SANCHEZ

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor Mgs. Cedeño Andrade Guisella Fernanda, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Se recomienda que se evalúen las preguntas en función de las dimensiones definidas para las variables de estudio.

Ubicar con una (x) en una sola opción (Esencial) o (No esencial)

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Cedeño Andrade Guisella Fernanda
Grado Académico	Magister en gestión de los servicios de salud
Mención	
Firma	 Firmado digitalmente por: GUISELLA FERNANDA CEDENO ANDRADE

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor Mgs. González Naranjo David Eduardo, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Se recomienda que se evalúen las preguntas en función de las dimensiones definidas para las variables de estudio.

Ubicar con una (x) en una sola opción (Esencial) o (No esencial)

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	González Naranjo David Eduardo
Grado Académico	Magister en dirección y gestión de unidades de enfermería
Mención	
Firma	 Firmado electrónicamente por: DAVID EDUARDO GONZALEZ NARANJO

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor Mgs. Córdova Loor Francisco Javier, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Gestión de desarrollo profesional y rendimiento laboral, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Se recomienda que se evalúen las preguntas en función de las dimensiones definidas para las variables de estudio.

Ubicar con una (x) en una sola opción (Esencial) o (No esencial)

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Córdova Loor Francisco Javier
Grado Académico	Magister en Gerencia en Salud
Mención	
Firma	

Anexo 5. Confiabilidad y consistencia interna del instrumento

Instrumento de Validación del cuestionario de Gestión de desarrollo profesional

El instrumento mide la “Gestión de desarrollo profesional”, integrado por 4 dimensiones (20 ítems): Dimensión 1 “Identificación de competencias” (5 ítems) y Dimensión 2 “Apoyo al trabajador” (5 ítems), Dimensión 3 “Promoción laboral” (5 ítems), Dimensión 4 “Capacitación” (5 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = 0.903, Prueba de esfericidad de Bartlett = 1312,028**, Varianza total explicada = 78,48%, Comunalidades con cargas factoriales: 0.528 – 0.889, que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una alta validez de contenido (CVI Lawshe = 1.000).

Tabla 15.

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	Bueno
“Gestión de desarrollo profesional”	0 -47	48 -73	74 - 100
“Identificación de competencias”	5- 11	12- 18	19– 25
“Apoyo al trabajador”	5- 11	12- 18	19– 25
“Promoción laboral”	5- 11	12- 18	19– 25
“Capacitación”	5- 11	12- 18	19– 25

Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

Validez

- Constructo (estadística análisis factorial exploratorio)

Método de componentes principales y rotación varimax

(0.500) KMO = 0.903, Prueba de esfericidad de Bartlett = 1312.028**

Varianza total explicada 78,48%, Comunalidades: 0.528-0.889

- Contenido (experto)

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,903
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1312,028
	gl	190
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Compon ente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumula do	Total	% de varianza	% acumula do	Total	% de varianza	% acumula do
1	14,195	70,973	70,973	14,195	70,973	70,973	10,452	52,260	52,260
2	1,501	7,503	78,476	1,501	7,503	78,476	5,243	26,216	78,476
3	,783	3,914	82,389						
4	,599	2,996	85,385						
5	,503	2,513	87,897						
6	,393	1,963	89,860						
7	,377	1,887	91,747						
8	,346	1,732	93,479						
9	,257	1,284	94,763						
10	,197	,986	95,749						
11	,162	,812	96,561						
12	,160	,798	97,359						
13	,121	,605	97,964						
14	,104	,519	98,483						
15	,091	,453	98,937						
16	,064	,322	99,258						
17	,051	,254	99,512						
18	,043	,213	99,725						
19	,032	,162	99,887						
20	,023	,113	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00021	1,000	,788
VAR00022	1,000	,856
VAR00023	1,000	,854
VAR00024	1,000	,819
VAR00025	1,000	,720
VAR00026	1,000	,808
VAR00027	1,000	,759
VAR00028	1,000	,664
VAR00029	1,000	,797
VAR00030	1,000	,889
VAR00031	1,000	,800
VAR00032	1,000	,819
VAR00033	1,000	,855
VAR00034	1,000	,837
VAR00035	1,000	,528
VAR00036	1,000	,852
VAR00037	1,000	,790
VAR00038	1,000	,792
VAR00039	1,000	,758
VAR00040	1,000	,710

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Instrumento de Validación del cuestionario de Rendimiento Laboral

El instrumento mide la “Rendimiento laboral”, integrado por 4 dimensiones (20 ítems): Dimensión 1 “Comportamiento en el trabajo” (5 ítems) y Dimensión 2 “Comportamiento en el contexto del trabajo” (5 ítems), Dimensión 3 “Competencias del trabajador” (5 ítems), Dimensión 4 “Actitudes contraproducentes” (5 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax ($KMO = 0.846$, Prueba de esfericidad de Bartlett = 1118,059**, Varianza total explicada = 76,58%, Comunalidades con cargas factoriales: 0.634 – 0.881, que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una alta validez de contenido (CVI Lawshe = 1.000)

Tabla 16.

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	Bueno
“Rendimiento laboral”	0 -47	48 -73	74 - 100
“Comportamiento en el trabajo”	5- 11	12- 18	19– 25
“Comportamiento en el contexto del trabajo”	5- 11	12- 18	19– 25
“Competencias del trabajador”	5- 11	12- 18	19– 25
“Actitudes contraproducentes”	5- 11	12- 18	19– 25

Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

Validez

- Constructo (estadística análisis factorial exploratorio)

Método de componentes principales y rotación varimax

(0.500) $KMO = 0.846$, Prueba de esfericidad de Bartlett = 1118.059**

Varianza total explicada 76,58%, Comunalidades: 0.634-0.881

- Contenido (experto)

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,846
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1118,059
	gl	190
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,745	58,723	58,723	11,745	58,723	58,723	6,321	31,603	31,603
2	2,247	11,237	69,959	2,247	11,237	69,959	6,236	31,181	62,784
3	1,323	6,616	76,575	1,323	6,616	76,575	2,758	13,791	76,575
4	,999	4,996	81,571						
5	,688	3,438	85,009						
6	,513	2,566	87,574						
7	,480	2,398	89,973						
8	,402	2,009	91,981						
9	,338	1,691	93,672						
10	,268	1,339	95,012						
11	,192	,962	95,973						
12	,174	,872	96,846						
13	,140	,698	97,543						
14	,116	,580	98,123						
15	,100	,501	98,625						
16	,079	,393	99,018						
17	,078	,389	99,406						
18	,056	,282	99,688						
19	,037	,187	99,876						
20	,025	,124	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,649
VAR00002	1,000	,745
VAR00003	1,000	,862
VAR00004	1,000	,794
VAR00005	1,000	,776
VAR00006	1,000	,705
VAR00007	1,000	,634
VAR00008	1,000	,662
VAR00009	1,000	,732
VAR00010	1,000	,831
VAR00011	1,000	,727
VAR00012	1,000	,735
VAR00013	1,000	,841
VAR00014	1,000	,815
VAR00015	1,000	,728
VAR00016	1,000	,784
VAR00017	1,000	,841
VAR00018	1,000	,881
VAR00019	1,000	,728
VAR00020	1,000	,846

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Informe de confiabilidad por Consistencia interna
Escala UTC- Cuestionario de Gestión de desarrollo profesional

Tabla 17.

Coeficiente de confiabilidad de la escala gestión de desarrollo profesional

Dimensión	N° ítems	N	M	ω	α
Gestión de desarrollo profesional	20	50	3.48	0.979	0.978
Identificación de competencias	20	50	3.66	0.927	0.922
Apoyo al trabajador	20	50	3.42	0.938	0.937
Promoción laboral	20	50	3.44	0.943	0.935
Capacitación	20	50	3.42	0.937	0.934

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : Alfa de Cronbach ω Omega

En la tabla 17, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala gestión de desarrollo profesional en los profesionales sanitario mediante el coeficiente de Omega y Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 50 usuarios, los valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global de gestión de desarrollo profesional ($\omega = .979$ y $\alpha = .978$), como en las dimensión F. Identificación de competencias ($\omega = 0.927$ y $\alpha = .0.922$), F. apoyo al trabajador ($\omega = \alpha = .0.938 = \alpha = .0.937$), F. promoción laboral ($\omega = \alpha = .0.943 = \alpha = .0.935$) y F. capacitación ($\omega = \alpha = .0.937 = \alpha = .0.934$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	mean
Point estimate	0.979	0.978	3.482
95% CI lower bound	0.970	0.967	3.239
95% CI upper bound	0.987	0.985	3.726

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
VAR00021	0.979	0.978
VAR00022	0.979	0.978
VAR00023	0.979	0.977
VAR00024	0.977	0.976
VAR00025	0.978	0.976
VAR00026	0.977	0.976
VAR00027	0.977	0.976
VAR00028	0.978	0.977
VAR00029	0.977	0.976
VAR00030	0.977	0.976
VAR00031	0.977	0.976
VAR00032	0.977	0.976
VAR00033	0.977	0.976
VAR00034	0.977	0.976
VAR00035	0.979	0.978
VAR00036	0.977	0.976
VAR00037	0.977	0.976
VAR00038	0.977	0.976
VAR00039	0.978	0.976
VAR00040	0.978	0.976

Informe de confiabilidad por Consistencia interna
Escala UTC- Cuestionario de Rendimiento laboral

Tabla 18

Coeficiente de confiabilidad de la escala rendimiento laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	ω	α
Rendimiento laboral	20	50	4.02	0.948	0.950
Comportamiento en el trabajo	20	50	4.13	0.934	0.932
Comportamiento en el contexto del trabajo	20	50	4.04	0.915	0.914
Competencias del trabajador	20	50	4.19	0.912	0.909
Actitudes contraproducentes	20	50	3.72	0.826	0.821

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar; α : Alfa de Cronbach ω Omega

En la tabla 18, se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala gestión de desarrollo profesional en los profesionales sanitario mediante el coeficiente de Omega y Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 50 usuarios, los valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global de rendimiento laboral ($\omega = .948$ y $\alpha = .950$), como en las dimensión F. comportamiento en el trabajo ($\omega = 0.934$ y $\alpha = .0.932$), F. comportamiento en el contexto del trabajo ($\omega = .0.915$ = $\alpha = .0.914$), F. competencias del trabajador ($\omega = \alpha = .0.912$ = $\alpha = .0.909$) y F. actitudes contraproducentes ($\omega = \alpha = .0.826$ = $\alpha = .0.821$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω Cronbach's α mean	
Point estimate	0.948	0.950 4.020
95% CI lower bound	0.926	0.924 3.859
95% CI upper bound	0.969	0.968 4.180

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
VAR00001	0.945	0.947
VAR00002	0.944	0.946
VAR00003	0.943	0.946
VAR00004	0.943	0.946
VAR00005	0.943	0.946
VAR00006	0.944	0.946
VAR00007	0.944	0.947
VAR00008	0.944	0.947
VAR00009	0.943	0.946
VAR00010	0.943	0.946
VAR00011	0.944	0.947
VAR00012	0.945	0.948
VAR00013	0.943	0.946
VAR00014	0.943	0.945
VAR00015	0.944	0.947
VAR00016	0.944	0.947
VAR00017	0.952	0.952
VAR00018	0.950	0.951
VAR00019	0.957	0.957
VAR00020	0.946	0.949



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ ESPINOZA MARIBEL, 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 DESARROLLO PROFESIONAL Y RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD EN UN HOSPITAL DE QUITO - ECUADOR 2022", cuyo autor es MARTINEZ RINCON SOLANGE BRIYID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 14 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ ESPINOZA MARIBEL DNI: 03683602 ORCID: 0000-0001-5208-8380	Firmado electrónicamente por: MARIBEL24 el 28-01- 2023 12:38:05

Código documento Trilce: TRI - 0519995