



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos en el
Hospital de Picota, San Martín – 2023

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

AUTORA:

Lopez Pinchi, Anllely (orcid.org/0000-0002-0391-5842)

ASESORES:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, principalmente, a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi esposo, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

Anllely

AGRADECIMIENTO

“Agradecida con el profesor encargado de esta Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez por brindarme sus conocimientos, creo sin su ayuda y sin sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesité; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones”

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER docentes de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos en el Hospital de Picota, San Martín - 2023", cuyo autor es LOPEZ PINCHI ANLLELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04- 08-2023 19:04:14
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08- 2023 18:50:50

Código documento Trilce: TRI - 0641275



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ PINCHI ANLLELY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos en el Hospital de Picota, San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANLLELY LOPEZ PINCHI DNI: 46574147 ORCID: 0000-0002-0391-5842	Firmado electrónicamente por: ANLLELY16 el 02-07- 2023 13:32:51

Código documento Trilce: TRI - 0563947



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICES DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización	29
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	29
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
3.5. Procedimientos.....	31
3.6. Métodos de investigación	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	33

V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión de recursos humanos.....	34
Tabla 2. Nivel de residuos sólidos.....	34
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	35
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y manejo de los residuos sólidos	36
Tabla 5. Relación entre gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de dispersión entre gobernanza y manejo de residuos sólidos.	38
Figura 2. Gráfico de dispersión entre planificación y manejo de residuos sólidos.	38
Figura 3. Gráfico de dispersión entre formación y manejo de residuos sólidos.	39
Figura 4. Gráfico de dispersión entre gestión de empleo y manejo de residuos sólidos	40
Figura 5. Gráfico de dispersión entre gestión de desempeño y manejo de residuos sólidos	40
Figura 6. Gráfico de dispersión entre desarrollo institucional organizacional y manejo de residuos sólidos.....	41
Figura 7. Gráfico de dispersión entre gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos	43

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el hospital de Picota - 2023. La investigación tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra 79 trabajadores. La técnica de recolección encuesta y como instrumento el cuestionario; la confiabilidad de gestión de recursos humanos fue de 0,962 y la confiabilidad del manejo de residuos sólidos fue de 0,986. Los resultados determinaron que el nivel de gestión de recursos humanos tiene un nivel bajo del 56 %, nivel medio en 39 % y alto en 5 %, y el nivel de residuos sólidos tiene un nivel bajo del 30 %, nivel medio en 58 % y alto en 12 %. Concluyendo que existe relación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota – 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 745 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación; además, solo el 55.50 % de dependencia entre variables.

Palabras clave: recursos humanos, gestión, planificación

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human resources and the management of hospital solid residues in the Picota hospital - 2023. The basic type of research, non-experimental design, whose population and sample 79 workers. The survey collection technique and the questionnaire as an instrument; the reliability of human resources management was 0.962 and the reliability of solid residues management was 0.986. The results determined that the level of human resources management has a low level of 56%, a medium level of 39% and a high level of 5%, and the level of solid residues has a low level of 30%, a medium level of 58% and high at 12%. Concluding that there is a high and significant positive relationship between the management of human resources in health and the management of hospital solid waste in the Picota Hospital - 2023. Through the statistical analysis of Rho Spearman, a coefficient of 0.745 (high positive correlation) was reached and a p-value equal to 0.000 (p-value \leq 0.01), thus accepting the research hypothesis; In addition, only 55.50% dependency between variables.

Keywords: human resources, management, planning.

I. INTRODUCCIÓN

La forma en cómo el mundo viene utilizando las estrategias para gestionar los residuos generados al interior de su domicilio y las empresas, es un factor muy importante que ha sido materia de investigación durante mucho tiempo, sobre con el calentamiento global y diversas afecciones al medio que han sido resultado de la mediocre aplicación de estrategias para frenar el impacto medioambiental producto de las malas prácticas generadas por la sociedad; ante ello, las deficiencias para gestionar el recurso se ha convertido en un problema público (Wang, 2022), ya que el 77% de las instituciones a nivel internacional tiene dificultades para encontrar determinados perfiles (en España esta cifra es del 80%). Sin embargo, a escala global sólo se ha duplicado pasando del 35% al 77% (Observatorio de recursos humanos, 2022). Dentro de los hospitales se encuentran residuos que son altamente peligrosos no solamente para la contaminación medioambiental, sino que también representan un peligro para la salud debido a que se trata de elementos contaminados con enfermedades y otros organismos (Tweneboa-Kodua, 2022)

En el contexto nacional, dentro de los hospitales existe una amplia ineficiencia para gestionar estos residuos debido a que muchas veces, la población ha sido testigo de prácticas irresponsables que ha involucrado a las instituciones, las cuales han expuesto estos residuos en espacios públicos poniendo en riesgo la salud (Oliveira, 2021). En ese sentido, en el Perú, se produce más de 21 mil toneladas de residuos al día, equivalente al 0.8 (Diario El peruano, 2022). También se destaca que las entidades hospitalarias no realizan la capacitación necesaria para que sus colaboradores tengan los conocimientos necesarios para la gestión respectiva, más aun teniendo en cuenta que de acuerdo a la envergadura existen mayores posibilidades de generar residuos contaminantes y tóxicos que pueden ser nocivos para la salud y los ecosistemas, por lo que se acrecienta la problemática que, a pesar de existir lineamientos específicos que determinan la forma en cómo se debe realizar el tratamiento

correspondiente de estos residuos, no se acata de manera correcta las disposiciones (Vela, 2022).

En el plano regional, se evidencia que las instituciones prestadoras de salud, están inmersas en problemas en cuanto a la primera variable, debido a la poca disponibilidad o contratación de personal profesional para que realice estas funciones, además de la poca disponibilidad económica que tienen para la contratación de mayor número de personal, asimismo se muestra la falta de gestión de los directores y el poco compromiso del personal existente en cada uno de ellas, siendo es un problema para las personas, ya que los usuarios son quienes esperan resultados positivos de las organizaciones, con el fin de sentirse satisfechos en cada actividad brindada de parte el personal hacia los usuarios.

En el contexto local, en el Hospital de Picota, se puede notar deficiencias en cuanto a la gestión de los colaboradores debido a que algunos de ello no se encuentran capacitados, desconocedores de algunas funciones asistenciales que realizan, personal poco involucrado con su trabajo que le ayuda a que brinden un adecuado trato al usuario o paciente, así mismo el desconocimiento de algunas normativas o procesos ha conllevado a que no desarrollen las pautas para el manejo adecuado, en la medida que estos deberían estar en lugares adecuados, además que no utilizan en su gran mayoría los implementos de bioseguridad para la atención al usuario, es por ello que los usuarios no están muy satisfechos con la atención dentro de los hospitales.

Se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en el Hospital de Picota - 2023? ¿Cuál es el nivel de manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023?

Respecto a lo que se justificó, fue **conveniente** en la medida que permitió cuidar la salud del personal mediante una adecuada gestión del personal y por ende el manejo pertinente de los residuos, en cuanto a la **relevancia social**, se pretendió mejorar la salud pública, además de evitar contaminación con desechos que pudo considerarse peligrosos, en cuanto al **valor teórico**, fue realizado la integración de aspectos teóricos y normativos, además de enfoques que conllevaron a la descripción integral del tema y con el que se tuvo el sustento teórico; **implicancias prácticas**, ayudó al fortalecimiento de la capacidad institucional para gestionar al personal, brindo una atención de calidad y mejorando las estrategias en base a las recomendaciones dadas; en cuanto a la **utilidad metodológica**, posibilitó que los instrumentos aplicados, pudo ser adaptados a otros estudios para recopilar datos y la investigación pudo servir como base para futuros estudios.

Como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel gestión de recursos humanos en el Hospital de Picota - 2023. Identificar el nivel de manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023.

Como **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023. Como **hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de gestión de recursos humanos en el Hospital de Picota - 2023, es alto. H_2 : El nivel de manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023, es alto. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio integra antecedentes que inician a **nivel internacional**, con Vélez et al (2020), Mendoza & Villafuerte (2021) y Saks (2022), quienes concluyeron que, las estimaciones correspondientes permitieron determinar y que existen elementos importantes que genera influencia sobre la gestión de las personas, también se estableció la necesidad de realizar la determinación de lineamientos estandarizados que hagan posible la reutilización de los residuos que presentan esta característica, con la finalidad específica de contribuir con el cuidado medioambiental, al mismo tiempo que se reducen los costos respecto a la manufactura de insumos como los descartables que pueden ser aprovechados de manera correcta través de un adecuado proceso de selección y reciclaje, es por ello que el estado siempre busca la ayuda de los usuarios para que mantengan un distrito cuidado con el reciclaje adecuado, con el fin de generar grandes recursos a futuro, aprovechando cada residuo.

Asimismo, respecto a la aplicación de estrategias para el manejo de las personas, se han observado deficiencias que principalmente están relacionados con la insuficiencia para desarrollar planificaciones orientadas hacia la capacitación de cada uno de ellos de acuerdo a las exigencias establecidas dentro de la organización, esto debido a que actualmente el desempeño no es el adecuado por no contar con profesionales capacitados, los mismos que presentan las competencias específicas y algunas técnicas, pero que necesite de reforzamiento adecuado para acondicionar a las necesidades, de modo que rendimiento sea óptimo y al mismo tiempo genere satisfacción por la obtención de los objetivos plasmados por parte de la organización, mostrando la garantía de implementarse una mejoría hacia los usuarios, relacionándose al desarrollo de capacitación mejorada.

En tanto, la institución debe realizar el fortalecimiento continuo de las estrategias y procedimientos que han sido diseñados para gestionar a los colaboradores, todo ello debido a que cuentan con una importante herramienta pero que ésta no será suficiente si no se realicen seguimiento respectivo para determinar las falencias y necesidades de capacitación; es

importante tener en cuenta también que el adecuado procedimiento para seleccionar los nuevos ingresantes es muy importante, para lo cual se debe realizar el filtro respectivo en las diversas plataformas y la verificación en campo de las competencias expresadas por cada uno de ellos, de modo que se garantice la posibilidad de un desempeño óptimo conforme al perfil establecido, de modo que también se incremente la posibilidad de entregar un servicio completamente eficiente de acuerdo a los requerimientos que estipula la ciudadanía, mejorando cada servicio.

En tanto para el **nivel nacional**, se citó a Rosas, et al (2021), Espinoza et al (2020) y Murillo et al (2021), concluyeron que, la participación de la institución a través de sus respectivos directivos es insuficiente y al mismo tiempo muestra un bajo nivel de compromiso con el cuidado medioambiental, todo ello debido a que al actualidad no cuenta con un plan estratégico que determine de forma específica los procedimientos para realizar la gestión adecuada de los desperdicios, los cuales se encuentran expuestos en espacios públicos generando peligro, asimismo, no se han determinado las funciones específicas para cada colaborador, no se ha realizado las gestiones respectivas para adquirir el equipamiento como los vehículos y los implementos adecuados para el recojo y traslado correspondiente, todo ello es una muestra de que falta organización y gestión interna, es por ello que el estado está constantemente buscando soluciones, para que así pueda generar sus gestiones beneficiado a los usuarios que requieren dicho cuidado..

Además, el tratamiento adecuado los residuos es muy importante debido a que permite disminuir la emisión de gases contaminantes hacia el medio, debido a que los residuos son manejados con responsabilidad para la desaparición correspondiente de manera planificada, de modo que estos no se descomponen en la intemperie durante mucho tiempo, con un 95% de certeza se determinó que el manejo adecuado de estos residuos permiten disminuir la contaminación ambiental, dicha correlación fue corroborada por el un valor de 0.590; se corroboró también que no existen lineamientos específicos para aprovechar a aquellos que tienen la posibilidad de ser reciclados, ya que mucho de la población no están constantemente informados de como reciclar y eso es lo que causa la

contaminación de la ciudadanía, llevando a cabo enfermedades peligrosas, ya que no encuentran una cura para ello.

En cuanto al **ámbito local**, se citó a Vela (2022), Vela (2021) y Pérez (2021), concluyeron que la correlación positiva entre variables, debido a que la entidad no cumple con las disposiciones estipuladas dentro de la documentación que rigen la función estatal para poder gestionar los residuos generados internamente de forma adecuada, debido a que precisamente la selección no se lleva a cabo cumpliendo el análisis de las características de cada uno de ellos, también se constató que no se realiza una planificación adecuada de las actividades para la gestión, también no se realiza una coordinación eficiente con las áreas internas para el tratamiento correspondiente, se determinó también que, la disposición de estos residuos no es la adecuada debido a que muchas veces se lleva a cabo en espacios públicos sin que las autoridades puedan intervenir, ya que son ellos los que también provocan una mala gestión de los residuos, siendo partícipes de cada contaminación que puedan llegar a pasar dentro de una población.

Asimismo, se explica la manera de gestionar las personas de manera adecuada dentro de la institución, como parte de los mecanismos que permitirán incrementar de forma específica el compromiso para la realización de las actividades asignadas dentro de la empresa; todo ello debido a que cuando se aplican las estrategias adecuadas, el personal se sentirá contento y confiado de sí mismo para realizar sus labores, por lo que los niveles de rendimiento se incrementarán considerablemente, sin embargo, existen actividades que no es de agrado del personal, haciendo que sus labores se vean perjudicados, y por ende también perjudican a las entidades, ya que generan pérdidas, en cuanto al compromiso que llega a existir, si bien es cierto para que una entidad mantenga a sus colaboradores satisfechos, buscan las estrategias adecuadas para que generen un bienestar benefactora.

Por último, permitió determinar la importancia de gestionar los recursos ambientales desde una perspectiva de sostenibilidad que permita la realización de actividades responsables para sacar provecho de estos

recursos sin que signifique perjuicio para los diversos ecosistemas; también se determinó que esto permitirá mejorar las estrategias, causando bienestar a la población, si bien es cierto al generar una actividad responsable lo que están generando es que crezcan económicamente, manteniendo los recursos ambientales intactos, brindando la importancia adecuada hacia los ecosistemas, para que en el futuro pueda existir un cuidado adecuado de salud, ya que es fundamental para la sociedad, mejor dicho es un bienestar que debe tener mucha responsabilidad de parte la población.

Sobre las teorías de la **gestión de recursos humanos** son las siguientes: **teoría de los recursos humanos**, tienen una orientación hacia el mejoramiento de las condiciones institucionales como parte del ambiente natural donde se desarrollarán las actividades, el cual se conforma como un factor principal que permitirá generar un clima positivo para posteriormente aplicar las estrategias para el mejoramiento de sus capacidades técnicas (Pinzon et al, 2012). Además, la **teoría de los recursos humanos**, el autor brinda una orientación diferente que permite a las organizaciones realizar capacitaciones centradas en las actividades que han sido asignados a los colaboradores, de modo que estos cuenten con las estrategias de implementos necesarios para fortalecer su desempeño que posteriormente ayudará a generar satisfacción con los resultados (Martinez, 2016).

Referente a las teorías del **manejo de residuos sólidos**, son las siguientes: **gestión integral de residuos GIR**, orienta el desarrollo de prácticas planificadas como parte de un proceso que se dirige hacia la puesta en marcha de estrategias para aprovechar los residuos, así como su tratamiento. A partir de este concepto se define un esquema de jerarquización de las diferentes etapas de la gestión (Oti et al. 2023). Además, **la teoría de las bases teóricas para el estudio de la gestión de los residuos**, permite conocer los alcances teóricos relevantes sobre el tema para poner en marcha procedimientos significativos que ayuden a incrementar la participación de la ciudadanía por medio de prácticas de reciclaje (Vinti et al. 2023).

Para el sustento teórico de la **gestión de recursos humanos** en un primer momento se procede a definir cada término por separado, de esta forma, la **gestión** son actividades que se desarrollan a nivel interno para conseguir un objetivo, de las cuales deben ser beneficiada hacia los usuarios con un fin positivo (Abbracciavento et al, 2020). Por otro lado, el término **recursos humanos** se utiliza para referirse a los colaboradores que brindan sus servicios a una determinada organización, además, el término es considerado como uno de los principales elementos que permiten que la entidad surja en el mercado y mejore constantemente para cumplir con su visión (Fernandes y Machado, 2022).

Asimismo, tuvo como autor principal a Cañizares (2015), es el proceso que permite organizar cada uno de las actividades y recursos para mejorar las aptitudes y capacidades de los colaboradores para que estos se desempeñen de una forma más eficiente, generando espacios de competitividad y comunicación para un ambiente positivo como factor principal para el bienestar. Según Castillo et al. (2022), el desarrollo de este proceso no debió ser visto como un gasto sino como una responsabilidad por parte de las organizaciones. Asimismo, Xing & Zi (2022), establecieron que, de acuerdo a la eficiencia de la organización para realizar la gestión de las personas, se reflejarán los resultados de desempeño y competitividad a nivel integral, es necesario estrategias fundamentales de acuerdo a las necesidades. Además, Abbracciavento et al. (2020), sostuvieron que la comunicación es el primer elemento que permitirá gestionar a las personas, debido a que hace posible la transmisión de los mensajes sobre las enseñanzas y los requerimientos necesarios.

De igual forma, Lima & Galleli (2021), destacaron la importancia de designar a personas calificadas para realizar este proceso dentro de la organización, debido a que involucra el manejo de diversas capacidades como la comunicación y el liderazgo como factor preponderante para garantizar resultados sobresalientes. Asimismo, Tweneboa et al. (2022), la gestión de las personas no solamente se trata de realizar actividades de capacitación e inducción, sino que esto se expande hacia otros campos para el bienestar continuo mientras dure su permanencia organizacional. En ese sentido Fernández & Machado (2022), el proceso de gestión es integral

debido a que inicia con la determinación de los requerimientos, las mismas que se expanden hacia la implementación de capacitaciones, la medición de resultados y la integración de retroalimentación para hacer posible el desarrollo personal y profesional.

De igual manera, Cachón et al. (2022), durante los últimos tiempos se han desarrollado múltiples investigaciones sobre el tema y todas convergen en que es necesario planificar las actividades como parte de la responsabilidad institucional para la gestión de las personas, debido a que esto permitió contar con un plan detallado para aplicar estrategias de mejora; por tanto, Silva et al. (2022), establecieron que la integración de nuevas tecnologías a la organización supone la necesidad de implementar capacitaciones para que el personal esté completamente capaz de realizar el manejo respectivo. De acuerdo a Curado et al (2020), la administración de los trabajadores requiere de una coordinación específica con las diversas áreas que componen la estructura institucional, debida que cada uno de ellos cuenta con una cierta cantidad de colaboradores, cuyas responsabilidades pueden ser muy diferentes a otras áreas, por lo que las estrategias deben ser específicas entradas en cada una de las necesidades.

Sin embargo, Sabokro et al. (2021), determinaron que cuando la organización cuenta con un adecuado sistema para la gestión del personal, este podrá ser capaz de recopilar datos y establecer estrategias. Asimismo, Dabiç et al (2023), complementaron afirmando que el personal debe ser tratado con total respeto y consideración a través del cumplimiento de las normativas laborales como las remuneraciones y los espacios adecuados para su desempeño. Según Liu et al. (2023), muchas veces fue necesario aplicar estrategias para modificar el comportamiento de las personas, sobre todo cuando se tratan de aquellas que influyen de manera negativa sobre el desempeño de la organización debido a que influyen sobre los demás y generando un ambiente no propicia para el buen desempeño y la cooperación.

Por otro parte, Oliveira et al (2021), en este tipo de escenarios es fundamental la intervención del personal de gestión de los colaboradores, para aplicar estrategias que permitan la modificación de estos

comportamientos sin afectar sus creencias culturales, además, Wang et al. (2022), consideran que las capacitaciones son estrategias eficientes que ha venido funcionando desde hace mucho tiempo de manera efectiva sobre la generación de competencias pertinentes para lograr el rendimiento adecuado y el incremento de la competitividad institucional. De acuerdo a Ozkeser (2019), los correctos organizacionales generaron que los colaboradores desarrollen comportamientos inadecuados, sobre todo cuando la comunicación con los jefes no es pertinente o no permite comunicar aquellos factores que genera interferencia para el buen desempeño, por lo que es fundamental la intervención del área correspondiente para entender esta problemática y aplica las estrategias que resulten pertinentes.

Por lo tanto, Castillo et al. (2022) mencionaron que los recursos humanos se basan en cuanto al control, a las tareas y al acuerdo que existe dentro de una sistema de salud, con la finalidad de mejorar su sistema administrativo, ya que muchas veces el control de cada recurso no es bien vista por el personal que lo ejecuta, ya que consideran que esos procesos son muy trabajosos, por lo que buscan no ejecutar dicha tarea, haciendo que muchas de las entidades no tengan el servicio adecuado para cada usuario, por lo que se ven afectados y con malos comentarios, haciendo que la negatividad de cada paciente se enfoque en sus críticas diarias, ya en tema de salud es un tema muy delicado al tratar, porque al momento de recetar algún tipo de medicamento o mejor dicho sino tiene el control, adecuado no podrían recetar ya que no cuenta con dicho producto, generando la incomodidad de los usuarios y por ende perjudicando su cuidado de salud.

Por otro lado, Cachón et al. (2022), indicaron que los recursos humanos se fundamenta en como las entidades seleccionan a su personal para dar una buena atención a los usuarios, ya que se enfocan en el cuidado hasta en lo más mínimo de su vida, si bien es cierto los pacientes depende de cada profesional especializado, porque sus vida ponen en juego, así mismo para que un profesional de la salud llegue a tener el control de una vida, las entidades tienden a calificar a cada personal con el fin de brindarles los conocimientos adecuados para tratar a un usuario, y así tengan las experiencias específicas, manteniendo una formación adecuado en cuanto

a ser destacables en sus funciones.

En consecuencia, Curado et al (2020), aseveran que los RR.HH es una gestión de todo el personal ya se enfoca en como generaran sus responsabilidades al momento de tener un procedimiento para mejorar la salud de un paciente, siendo estratégicos, contando con cada recreación para el personal, ya que eso los mantiene satisfechos y así puedan dar lo mejor de ellos, ya que generan vínculos entre profesionales, ganando experiencias uno de los otros, para que puedan fortalecer sus conocimientos, por lo tanto, se encarga de sacar lo mejor de cada especialista sin necesidad de que puedan sentir la presión de generar buenos resultados, sino que se sientan satisfechos con las tareas que suelen ser encomendando, muchas veces cuando un especialista se siente presionado busca la manera de buscar otras cosas, causando una baja en cuanto al tema de cuidado de los pacientes, es por ello que los recursos humanos están buscando constantemente que se pueda disminuir los efectos negativos de las personas, buscando su bienestar personal y laboral.

Por otra parte, Liu et al. (2023), hicieron mención que, uno de las gran deficiencias de las organizaciones se debe principalmente al poco desempeño que efectúan los colaboradores dentro de su área, debido a que no cuentan con las capacidades suficientes para poder enfrentar a los problemas que se dan en torno al desarrollo de las actividades, por ende entidades han gestionados medias que permitan seleccionar personal que cuentan con el perfil necesario para cumplir con sus tareas de manera eficiente, de tal manera la organización pueda obtener un buen beneficio acorde a las exigencias que se dan y cumplir con sus objetivos pendientes. Asimismo, el área de recursos humanos juega un papel importante en las decisiones de cualquier organismo, ya que por medio de ello se efectúan mecanismos que ayudan a contribuir con la selección del personal y las capacitaciones que son de carácter importante para el desarrollo de las actividades.

Por otra parte, Oliveira et al (2021), mencionaron que los recursos humanos tiende a mantener una constante capacitación a cada personal con el fin de

adquirir conocimientos positivos tanto personal, profesional y por ende para los usuarios, ya que generan buenos resultados porque están con un nivel mayor, causando un mejor desarrollo de calidad para las instituciones, asimismo, se basa en orientar a las personal a que puedan alcanzar sus objetivos atrayendo a las pacientes a confía en cada proceso que los especialistas puedan brindarles para su mejor resultado de su cuidado de salud, mintiéndolos confiados. Según Liu et al. (2023), los recursos humanos abarcaron mucho lo que el personal calificado, ya que muchas veces se ha visto que las organizaciones exigen al especialista a obtener resultados positivos de una manera inmediata, generando la mala estabilidad en cuanto al centro laboral, si bien es cierto existen personales que no cuenta con la información adecuado de cómo ser tratados.

Asimismo, Silva et al. (2022), indicaron que la gestión de recursos humanos se enfoca en generar grandes beneficios, tanto personal como profesional, ya que están constantemente verificando que el personal que entren a laborar en una entidad de salud tenga la experiencia necesaria, generando así la confianza de los usuarios, y por ende generando buenas reseñas, ya que muchas veces lo encargados de recursos humanos buscan generar ganancias personales, sin antes verificar que los especialistas tengan la experiencia adecuada para sustentar los dichos trabajos que las entidades públicas de salud lo requieran, desde allí comienza la mala atención hacia los usuarios, causando indignación al momento de requerir el cuidado y tratamiento de algún tipo de enfermedad, ya que no cuentan con los especialistas experimentados y por ende tampoco cuentan con los materiales necesarios, ya que no tiene el control de cada información a requerirse (Curado et al, 2020).

De igual forma, la gestión de recursos humanos es muy importante dentro de una organización y aún más si se trata de un establecimiento de salud, ya que deben buscar mejorar cada habilidad de las personas que sean contratadas con el fin de mejorar la formación y desempeño de cada trabajo que brindan, y así los usuarios sientan la confianza necesaria de dejar su vida en buenas manos (Cachón et al 2022). Además, Oliveira et al (2021), dedujeron que hoy en día es importante que exista una buena administración en cuanto a los recursos humanos, para que así puedan

llevar un control adecuado de cada productos que existan dentro de ellos, con la finalidad de tener lo necesario ante cualquier problema o situación extrema que un paciente o mejor dicho un usuario lo requiera, es por ello que dichas entidades están constantemente buscando personales calificados y con experiencias ya que tienen la necesidad de adaptarse a lo que los usuarios lo requieran.

Referente a las dimensiones de la **gestión de recursos humanos** cuyo autor fue Cañizares (2015), son la siguientes: **governanzas**, permitió la aplicación de estrategias y procedimientos coordinadas estratégicamente por parte de la dirección organizacional para el mejoramiento de diversos aspectos dentro de las competencias de los colaboradores. Gigauri (2020), la determinación de actividades alineadas estratégicamente con los objetivos organizacionales, permitirá desarrollar capacitaciones y orientaciones hacia el personal para que estos se desempeñen de forma coordinada para cumplir los objetivos. Además, Xing & Zi (2022), determinaron que la aplicación de esta dimensión permitió realizar la gestión correcta.

Asimismo, Castillo et al. (2022), indican que las gobernanzas es el proceso donde el gobierno debe regular todos los procedimientos o mejor dicho los asuntos pendientes. Teniendo como indicadores: **políticas de RR. HH**, son las diversas estrategias que adoptan las empresas para administrar la eficiencia y garantizar la correcta captación del personal por medio del área de personas (Liu et al, 2023). Capacidad rectora y de monitoreo y control. Son herramientas que se utilizan para implementar acciones que permitan garantizar la correcta operatividad de la organización por medio de la adopción de prácticas responsables y del legítimo entendimiento de las necesidades (Xing & Zi, 2022).

Son las actividades que se desarrollan con los diversos actores involucrados a nivel individual y colectivo para garantizar el despliegue de actividades que permitan llevar a cabo una gestión eficiente y transparente abogada hacia la eficiencia (Gigauri, 2020). Son los procesos a través del cual las entidades concuerdan y definen actividades, objetivos y metodologías de trabajo, además, en esta se organizan las funciones para llevar a cabo las

acciones diseñadas y lograr de manera conjunta los fines (Liu et al, 2023). Asimismo, la **planificación**, según Cañizares (2015), fue considerada como la base fundamental que permitió establecer las actividades estratégicas en función al análisis interno detallado que ayuda a conocer la realidad problemática, de modo que las intervenciones sean específicas y coherentes para generar cambios positivos.

Sin embargo, Abbracciavento et al. (2020), considero que esta etapa hace posible el direccionamiento institucional respecto al aprovechamiento óptimo de las capacidades de los colaboradores de forma estratégica sin generar conflictos. Además, Lima & Galleli (2021), consideran que por medio de esta dimensión se puede realizar actividades coordinadas en congruencia con las metas para el crecimiento organizacional y laboral de forma sostenible. Seguidamente Cachón et al. (2022), la planificación, se enfocó en como los hospitales muestran al momento de una atención a los usuarios, llevando un control adecuado. Siendo sus indicadores: conocimiento de la disponibilidad actual y proyectada de RR. HH, consiste en los niveles de conocimiento que muestran los gestores de personal para aplicar de manera adecuada las políticas de recursos humanos que emite la normativa (Cachón et al, 2022).

Estimación de las necesidades actuales y futuras de RR. HH, reside en la determinación de los requerimientos para proyectar de manera adecuada las contrataciones de personal, así como, las renovaciones a fin de mantener a la organización con los talentos más capacitados que garanticen al cumplimiento de los objetivos (Liu et al, 2023). Existencia de un plan para la formación, empleo y desarrollo de los RR. HH, se basa en el diseño de competencias, conocimientos que poseen los colaboradores a fin de que favorezca su crecimiento individual como profesional (Oliveira et al, 2021). Sistemas integrados de información. Es un instrumento que define el conjunto de pasos y/o protocolos que se debe seguir para llevar a cabo una actividad sin tropiezos (Cachón et al, 2022). Sistemas de gestión de la información y del conocimiento. Se utiliza dentro de las instituciones para organizar de manera adecuada y estratégica la documentación de manera que sea más sencillo su detección y esta se ha localizada en menor tiempo (Lima y Galleli, 2021)

Asimismo, formación, según Cañizares (2015), permitió desarrollar capacidades en los colaboradores de acuerdo a las exigencias del puesto, las mismas que son determinadas en función a la problemática, para que los servicios que ayuden a mitigar estos requerimientos sean entregados bajo el cumplimiento de estrictos controles de seguridad. Asimismo, Tweneboa et al. (2022), destacan que la evaluación continua permitirá determinar las capacidades que poseen los colaboradores para entregar una atención oportuna y congruente con la demanda del público. Además, Cachón et al. (2022), sostuvo que permitió el análisis detallado de los requerimientos de cada área organizacional para considerar los lineamientos estratégicos que permita formar nuevas capacidades que brinden la solución respectiva de forma interna y externa.

Por otra parte, Silva et al. (2022), la formación fue todo aquello donde un profesional en salud se muestra con la experiencia adecuada en sus labores. Siendo sus indicadores: definición de perfiles profesionales y ocupacionales adecuados a las RISS. Consiste en detallar y enumerar las habilidades que debe poseer un aspirante para ocupar de manera eficiente un puesto dentro de la organización (Curado et al, 2020). Definición del número de profesionales y técnicos requeridos por las RISS a formar anualmente. Significa en un primer momento conocer las necesidades propias que posee el área y la entidad en general para en base a ello decidir el número de colaboradores a contratar (Cañizares, 2015). Mecanismos de gestión de los campos clínicos, son escenarios que se suscitan dentro de las entidades de salud, dónde los profesionales ponen en práctica los conocimientos que han adquirido y muestran las aptitudes necesarias (Fernandes y Machado, 2022).

En tanto, la **gestión de empleo**, según Cañizares (2015), permitió la intervención institucional para aplicar mecanismos estratégicos que ayude a gestionar los puestos de manera coherente con las necesidades, al mismo tiempo permite promocionar de manera positiva los puestos vacantes para realizar una selección provechosa para integrar colaboradores nuevos. Silva et al. (2022), permite la determinación de los requerimientos institucionales para que haga posible la designación de colaboradores a las diversas áreas que necesitan mayor atención para

cubrir las necesidades. Además, Fernandes & Machado (2022), establecieron que permite la determinación de los criterios de empleabilidad o los perfiles de los puestos que son tomados en cuenta al momento de la contratación.

Además, Liu et al. (2023), la gestión de empleo se enfoca en buscar a al personal adecuado para un puesto, con la experiencia de cuidar del bienestar de los usuarios. Sus indicadores son: mercado laboral. Fue el medio en el que las empresas tanto públicas como privadas ofertan sus puestos vacantes y los profesionales se involucran en el proceso de selección (Silva et al, 2022). Caracterización de la fuerza de trabajo y competencias que los colaboradores deben demostrar en su puesto de trabajo para finalizar las actividades y conseguir los objetivos (Fernández y Machado, 2022). Fueron los diversos medios (físicos y digitales) a través del cual las empresas volcán sus ofertas hacia el exterior con el objetivo de alcanzar a un mayor número de profesionales. Además, se refiere a la adopción de políticas de retención que propicie la permanencia de los colaboradores en su área de trabajo (Liu et al, 2023).

La dimensión **gestión del desempeño**, según Cañizares (2015), permitió realizar las mediciones de forma continua rendimiento de los colaboradores de acuerdo a las responsabilidades que han sido estipuladas en concordancia con su puesto de trabajo, todo ello con la finalidad no sólo de garantizar la competitividad institucional sino también la satisfacción del usuario. Además, Curado et al (2020), consideran que la aplicación de esta dimensión es importante porque hace posible la identificación de errores o limitantes que puedan estar perjudicando el cumplimiento de los objetivos integrales. Asimismo, Sabokro et al. (2021), determinaron que existen diversos mecanismos para incentivar el desempeño, dentro de los cuales los incentivos de tipo materiales e intangibles son los más utilizados para poder generar resultados superiores. Por otro lado, Oliveira et al (2021), la gestión del desempeño se enfoca en mantener a los especialistas satisfechos, con el fin de mejorar su estabilidad laboral.

Siendo sus indicadores: manuales de descripción de cargos, puestos y funciones. Son herramientas que hacen posible que los colaboradores

conozcan a detalle sus responsabilidades y de esta manera se utilice eficientemente el tiempo de servicios (Liu et al, 2023). Sistemas de evaluación del desempeño y de incentivos. Son herramientas que permiten conocer el nivel de aporte individual y colectivo que muestran los colaboradores. Los resultados de la evaluación permiten compensar de manera adecuada los esfuerzos del recurso humano y diseñar políticas de incentivo más provechosas (Sabokro et al, 2021). Sistemas de capacitación y educación permanente. Se refiere a los programas de reforzamiento y talleres con el propósito central de reforzar los conocimientos del personal (Curado et al, 2020).

Por último, se destaca a la dimensión denominada **desarrollo institucional y organizacional**, según Cañizares (2015), permitió alinear las actividades de gestión de los colaboradores de acuerdo a los objetivos de la institución, de modo que se propicie el incremento del nivel de competitividad para sobrellevar los retos y exigencias impuestas. En tanto, Dabiç et al (2023), permite el mejoramiento continuo en concordancia con los requerimientos hechos por la ciudadanía, para lo cual es necesario cumplir los lineamientos estratégicos normativos y la búsqueda constante del buen desempeño. Asimismo, Liu et al. (2023), sostuvieron que la utilización de sistemas complejos permite generar resultados satisfactorios sobre la competitividad institucional debido a que abre la posibilidad de brindar soluciones complejas a problemas relativamente complejos. Seguidamente, Curado et al (2020), desarrollo institucional y organizacional se basa en mejorar cada sistema que cada usuario lo requiera, con el fin de dar soluciones ante cualquier situación. Sus indicadores son:

Áreas de gestión de RR. HH capacitadas. Reside en la actualización continua del personal para desempeñar de forma eficiente los roles que emana el área de gestión de personal, de tal forma que, se cumpla a cabalidad con las normativas señaladas en el rubro de salud (Xing & Zi, 2022). Estrategias de gestión del cambio. Son las tácticas y actividades que se desarrollan a partir de las evaluaciones internas con el propósito de motivar al cambio y generar la sinergia necesaria para orientar a la organización hacia la mejora continua (Abbracciavento et al, 2020). Formación de líderes, por liderazgo se entiende a las capacidades que

muestra el directivo para orientar a toda la fuerza laboral hacia las metas establecidas; sin embargo, para ello es necesario que se realicen constantes actualizaciones a nivel profesional para de esta manera adoptar herramientas actuales que propicien mejores resultados (Tweneboa et al, 2022).

En tanto para el estudio de la variable **manejo de residuos sólidos** se realiza en un primer momento la definición por separado de cada término de estudio, de esta forma, por **manejo** se entiende al conjunto de actividades que se desarrollan para manipular los residuos que se generan dentro de la entidad de salud (Dat et al, 2023). Por otro lado, los **residuos sólidos** fueron conceptualizados como la serie de materiales que se generan a través del proceso de atención a los usuarios que van al establecimiento de salud, es importante que los establecimientos de este rubro cuenten con políticas eficientes para garantizar la correcta manipulación de los residuos generados y de esta manera se resguarde la salud del personal (Emara, 2023).

Asimismo, la Resolución ministerial No 1295-2018/ Minsa, son las actividades que se desarrollan dentro de las instituciones municipales con la finalidad de garantizar el recojo y tratamiento respectivo de cada uno de los residuos que se han generado durante un determinado tiempo, también integra actividades de organización y gestión para que se obtener los recursos necesarios que conlleven al desempeño óptimo del proceso. Según García et al (2019), existen diversos grados de complejidad respecto a las actividades de la ciudadanía, los cuales, necesitan ser determinados de forma estratégica bajo la aplicación de conocimientos técnicos que ayuden a la separación respectiva de cada uno de ellos. Asimismo, Tan et al. (2021), determinaron que los residuos de tipo hospitalarios son los que presentan mayor complejidad para su tratamiento debido a que son generados producto de la manipulación de patógenos y agentes contaminantes que pueden transmitir enfermedades.

Por otra parte, Emara (2023), dedujo que, uno de los grandes rasgos por el cual muchas instituciones del sector público han adaptado medidas frente a la creciente ola de contaminación que se está dando en algunos

establecimientos, se debe a la falta de un buen sistema que permita recaudar todos los residuos que se obtienen producto de los desechos; por lo que resulta, importante que las entidades tomen en cuenta mecanismos que ayuden a mejorar los procesos de recolección de los desperdicios que son extraídas de su propio ambiente, a fin de que contribuyan con el medio ambiente, de tal manera puedan tener como optimo resultado un cambio en beneficio de las personas, ya que la contaminación en gran escala produce enfermedades que pueden ser de gran peligro para la humanidad. Además, cabe precisar que diversos organismos han adaptado medias frente a los cambios que se están dando en la actualidad, trayendo como consecuencia daño al medio y originado gran riesgo para la población por las causas que se viene dando en la actualidad.

Por lo tanto, Emara (2023), hizo referencia que, los residuos sólidos sean convertido en uno de los puntos por las cuales se están llevando a cabo problemas debido a la contaminación que produce, ya que gran parte de la población tienden a botar sus desperdicios en cualquier lugar que no se encuentra autorizado, lo cual este dilema ha proporcionado gran preocupación para las autoridades, por lo que han visto conveniente adaptar medidas que permitan combatir con estos actos que perjudican y dañan al medio ambiente, de tal manera logren tener un espacio sin contaminación y en buen estado. Asimismo, gran parte de los países en el mundo han tratado de frenar la contaminación producida por los desechos, mediante la aplicación de sistemas que ayuden a recolectar todos aquellos residuos en un lugar específico, con el fin de que no se produzca ningún tipo de desorden, y de tal forma este mecanismo contribuya con el cuidado del medio y la salud de la población en su conjunto.

Sin embargo, Mor & Ravindra (2023), para la gestión correcta de los residuos es necesario que los colaboradores o personal encargado esté debidamente protegido con los implementos respectivos, teniendo en cuenta que sobre todo dentro de los hospitales, se maneja residuos altamente contaminantes que necesitan una manipulación responsable, no sólo para salvaguardar la integridad personal, sino también de toda la población debido a que puede propagar enfermedades. Además, Emara (2023), determinaron que, a medida que se incrementa la demanda de

servicios hospitalarios los residuos se incrementan de forma paralela. Asimismo, Dat et al (2023), sostienen que las instituciones deben estar preparadas para atender esta demanda, no solamente en cuanto a la prestación del servicio sino también a la determinación de las actividades de manejo responsable.

Además, Ssemugabo et al (2020), señalaron, los residuos que no tiene posibilidad de ser reutilizados, deben ser puestos inmediatamente en los espacios para su degradación correspondiente de acuerdo a la tecnología manejada por parte de la organización. Además, Wang et al. (2023), sostienen que el análisis detallado de las estrategias y tecnologías aplicables, es muy fundamental debido a que abre la posibilidad de adquirir nuevos procedimientos para disminuir el tiempo en el que se degradan los residuos, los cuales permiten generar menor impacto negativo medioambiental. Asimismo, Mashiur & Bohara (2023), dentro de los lineamientos objetivos se encuentra principalmente de la generación de espacios limpios y libres de enfermedades para que la ciudadanía pueda desarrollar sus actividades de forma segura. Además, García (2022), especificaron que estas actividades también deben orientarse hacia la protección medioambiental debido a que la gran cantidad de residuos muchas veces van a parar en los ríos y contaminando los ecosistemas.

Sin embargo, Gene et al. (2022), sostuvieron que la preocupación de las autoridades debe ser multidireccional, no solamente para la protección de la salubridad, sino también en la realización de actividades para fomentar la sostenibilidad en cada uno de los pobladores por medio actividades simples y complejas. Además, Mulya et al. (2022), la alineación de las actividades municipales debe enmarcarse en el cumplimiento de los ODS, de modo que estos contribuyan de forma positiva a la generación de un espacio limpio y seguro para las personas y otros ecosistemas que convergen mismo espacio. Según Cunha et al. (2023), gran parte de la seguridad de la población en cuanto al término de salud, parte de la generación de espacios limpios libre de contaminantes y agentes que puedan propicia la aparición y propagación de enfermedades, por lo que el manejo de los residuos debe ser prioridad por parte de los organismos encargados.

Asimismo, Ke et al. (2022), el desarrollo de cada economía de los diversos países debe estar enmarcada la sostenibilidad y cuidado de los recursos, de modo que estos direccionen el aprovechamiento responsable. Además, Requena & Carbonel (2021), consideran que las instituciones deben ofrecer mecanismos positivos y no complejos para que la ciudadanía pueda contribuir con la gestión de los residuos. En tanto, Iyamu et al. (2022), establecen que la educación ciudadana permitirá disminuir la dificultad para gestionar los residuos, debido a que estos serán capaces de llevar a cabo la selección y el tratamiento pertinente en sus hogares. Por otro lado, García et al (2019), indican que los residuos sólidos son los desechos que existen dentro de un establecimiento de salud, ya que cada ciudad tiende a generar bienestar a través del recojo de cada desecho, manteniendo a la población con un cuidado respectivo, ya que muchas veces los residuos sólidos que existen dentro de los hospitales, son muy contagiosos, ya que es un tema muy peligroso.

De igual manera, Cunha et al. (2023), indican que dentro de la ciudad existen muchos desechos que afectan tanto la salud como la contaminación a la ciudad y que generan grandes muertes, por tal razón los establecimientos de salud generan cada desecho en un nivel adecuado, clasificando el peligro de cada elemento contagioso para la población, ya que si bien es cierto sino llevan un buen control de cualquier tipo de los residuos sólidos puede ocasionar hasta la muerte, es por ello, que las autoridades tienen un control de limpieza constante, generando la satisfacción de las personas, teniendo en cuenta que cada poblador es responsable de los desechos que puede llegar a fomentar en su día a día.

En consecuencia, Gene et al. (2022), la gestión de residuos sólidos es un tema muy delicado para las autoridades es por ello que establecen planes para disminuir cada contaminación que la misma población crea, llevando a cabo actividades de orden y limpieza, muchas veces las autoridades y buscan estrategias de control de desecho para que las personas pongan de su parte y no generen mucho desorden público, tirando la basura a las áreas verdes, generando malestar de salud para otras personas, es por ello que el gobierno local impulsa el reciclaje, también los residuos adecuado para cada tipo de basura, para que no se propague la contaminación en la

ciudad, y por ende las personas mejoren su salud personal.

En cuanto a las dimensiones del **manejo de residuos sólidos** según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), son: **acondicionamiento**, permite realizar la congregación de todos los residuos generados dentro de los hogares y otros agentes contribuyentes, para que posteriormente sean puestos en los espacios necesarios. García et al (2019), es necesario que durante esta etapa las personas tengan conocimiento sobre la clasificación de los residuos para llevar a cabo el acondicionamiento de manera congruente. Además, Tan et al. (2021), es necesario utilizar recipientes adecuados para poder garantizar el tratamiento posterior respectivo y disminuir la posibilidad de afecciones al personal encargado, debido a que esta etapa permitirá clasificar el nivel de peligrosidad de los residuos.

Seguidamente, García et al (2019), el acondicionamiento, se enfoca en como los centros hospitalarios deben mantener los residuos sólidos, con el fin de cuidar la salud de los usuarios. Siendo sus indicadores: recipientes, son los objetos que se utilizan para contener los residuos sólidos que han sido generados dentro del establecimiento de salud (Mor y Ravindra, 2023). Contenedores, son recipientes que dado a su tamaño posibilitan el transporte y almacenamiento de residuos (Emara, 2023). Insumos. Son los bienes que son empleados durante el servicio que se ofrece a los pacientes (Dat et al, 2023). **Segregación**, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), permite llevar a cabo las actividades de clasificación para determinar la forma en cómo serán tratados los residuos de acuerdo su nivel de descomposición y el peligro que representan. Mor & Ravindra (2023), la separación correspondiente de los residuos de acuerdo a su clasificación permite disminuir las complicaciones de gestión de los mismos.

Asimismo, Emara (2023), permitió la disposición de los residuos para que estos sean puestos en el espacio adecuado para su manejo posterior. Por ello, Tan et al. (2021), indicaron que la segregación es donde los residuos sólidos están clasificados por niveles de toxicidad, buscando soluciones de mantener limpio el aérea donde son atendidos los usuarios. Sus

indicadores son: Servicios debidamente acondicionados. Se refiere a la adaptabilidad que posee los servicios que brinda la institución de salud en materia de instalaciones, tecnología y áreas para atender de forma óptima a las necesidades que posee cada paciente (Ssemugabo et al, 2020). Personal debidamente sensibilizado y capacitado. El personal de salud es conceptualizado como uno de los principales elementos brinda un servicio de calidad, de allí la importancia de capacitarlo de manera constante y brindar la atención que merece (Dat et al, 2023).

Almacenamiento primario, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), es la colocación preliminar de los residuos en espacios para un primer traslado que ayudará a agrupar los residuos antes de su disposición final; asimismo, Dat et al (2023), consideran que la realización de esta etapa es fundamental para poder deben huir los costos asociados al transporte y manejo de los residuos, debido a que hace posible el transporte agrupado de los mismos. En tanto, Ssemugabo et al (2020), consideran que este procedimiento implica la segregación en los espacios iniciales para la clasificación secundaria. Además, Emara (2023), el almacenamiento primario, es donde las personas seleccionaran donde almacenaran sus desechos por clasificación, antes de que un recolector lo lleve a su estado final.

Sus indicadores son: ambiente de generación, son las áreas o lugares donde se desechan inicialmente los residuos sólidos (Wang et al, 2023). Almacenamiento temporal, son los espacios que la entidad ha destinado para almacenar los contenedores con residuos sólidos de forma temporal (Garcia, 2022). Almacenamiento intermedio, según la Resolución ministerial No 1295- 2018/Minsa (2018), es considerado como un espacio de almacenamiento temporal donde se congregan los ofrecidos recogidos, para que estos posteriormente serán llevados a hacia el lugar final para el tratamiento respectivo de acuerdo su clasificación. Además, Wang et al. (2023), este almacenamiento debe realizarse de forma estratégica debido a que existen lineamientos específicos que determinan el tiempo máximo de permanencia en esta etapa.

Mashiur & Bohara (2023), esta etapa de desarrolladas de acuerdo al

volumen de la cantidad de recolectada y la capacidad de la institución para la gestión paralela. De acuerdo a Ssemugabo et al (2020), el almacenamiento intermedio, es cuando los desechos están almacenados en un ambiente no contaminante, con el fin de no perjudicar a la población. Sus indicadores son: Infraestructura existente. Fue el medio físico en el cual la entidad de salud brinda los servicios a los pacientes. Cabe destacar que esta debe reunir las condiciones necesarias para que el servicio brindado sea seguro, confiable y oportuno (Iyamu et al, 2022). Exteriores de los servicios/unidad/área. Es la parte externa que muestra la entidad de salud hacia los pacientes, familiares e interesados, por consiguiente, es relevante que se le brinde la mantención necesaria para que de esta manera las personas tengan una percepción favorable acerca del establecimiento público (Cunha et al, 2023).

Recolección y transporte interno, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), permite el recojo respectivo desde los puntos antes mencionados para ser llevados a su lugar de disposición final; asimismo, Garcia (2022), consideran que esta actividad puede realizarse de forma intermitente de acuerdo a la estimación de residuos. Gene et al. (2022), el personal dedicado a esta actividad debe estar capacitado y debidamente protegido con los implementos necesarios para garantizar su salud. Además, Wang et al. (2023), la recolección y transporte interno, son aquellas personas encargadas del recojo de cada desecho adjuntado, ya que tienen la experiencia adecuada y así eviten contagiarse de algún tipo de enfermedades. Sus indicadores son: Vehículos. Son las unidades que transportan los residuos de diversas áreas que conforman el ente de salud (Ke et al, 2022). Son estrategias de recolección que permiten organizar de manera adecuada los residuos generados para tener un mejor control acerca de su peligrosidad (Mulya et al, 2022).

Almacenamiento central o final, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), es el espacio donde finalmente se acopian todos los residuos recogidos para llevar a cabo el proceso de tratamiento y disposición final de cada uno de ellos toman en cuenta su clasificación. Mulya et al. (2022), también se deben tener en cuenta los tiempos máximos de permanencia en este lugar, por lo que el personal debe estar capacitado

para realizar el manejo correspondiente. Asimismo, Cunha et al. (2023), consideran que, la se debe incrementar la capacidad para la disposición final de los residuos debido a que estos no pueden permanecer durante mucho tiempo en esta condición. Además, Garcia (2022), el almacenamiento central o final, está basado en donde los encargados de recolectar lo desechos. Es el espacio físico donde se almacenan los residuos sólidos que bien pueden estar situados en la superficie o bajo de ella (Requena y Carbonel, 2021). Valorización o disposición fin, comprende un conglomerado de operaciones para que logren su objetivo (Ke et al, 2022).

Valorización, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa, corresponde a la estimación de todos aquellos residuos generados dentro de un mismo espacio geográfico cuya responsabilidad le compete a la institución. Según Ke et al. (2022), los resultados de la valorización permitirán planificar el recojo y manejo respectivo de los residuos en concordancia con la capacidad operativa. Requena & Carbonel (2021), por medio de ello se puede estipular un planeamiento estratégico que conlleve a cubrir las necesidades de manera adecuada. En tanto, Gene et al. (2022), la valorización, se basa en como las autoridades buscan generar presupuestos positivos, para que así mantengan una ciudad ordenada. Teniendo como indicadores: materiales, son todos aquellos bienes tangibles que se emplean durante la prestación de servicio los cuales deben ser manipulados de manera adecuada luego de haberlos utilizado, (Gene et al, 2022). Recursos en los procesos productivos, se refiere a las herramientas con las que cuenta la entidad para la transformación (Mulya et al, 2022)

Tratamiento de los residuos sólidos, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), permite la realización de actividades estratégicas y procedimientos innovadores para disminuir el potencial contaminante de los residuos; asimismo, Gene et al. (2022), es importante realizar este procedimiento debido a que, la mayor cantidad de residuos cuando se descomponen en un ambiente inapropiado, generan altos niveles de contaminación. Iyamu et al. (2022), hace posible la generación de procesos un estandarizados que conllevan al tratamiento responsable de los residuos

en espacios acondicionados. Además, Mulya et al. (2022), los tratamientos de los residuos sólidos, se enfocan en como el estado lleva un control de como clasificar los desechos públicos, evitando la contaminación. Teniendo como indicadores: característica física, son los atributos de carácter físico que poseen los residuos sólidos que posteriormente rigen su manipulación (Requena & Carbonel, 2021). Característica química, son características donde se considera el peso, contenido, tamaño y capacidad que poseen los residuos sólidos (Requena y Carbonel, 2021)

Recolección y transporte externo de los residuos sólidos, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), hace posible la realización de actividades recolección por parte de agentes externos a la responsabilidad institucional, los cuales cumplen las mismas funciones sin ser dependiente del estado. Garcia (2022), sostienen que este procedimiento permite mejorar la posibilidad de realizar el tratamiento de la mayor cantidad posible de residuos, debida que muchas veces las instituciones no se dan abasto. Además, Mashiur & Bohara (2023), establecieron que la impartición de capacitaciones permite realizar mejor esta actividad de vida que los trabajadores. En tanto, Iyamu et al. (2022), es cuando las entidades no pueden abastecerse en recoger los desechos. Teniendo como indicadores: coches adecuados para transporte de residuos, son las unidades de transporte que facilitan el movimiento (Garcia, 2022). Registro diario de la cantidad de residuos recolectados, son los diversos registros que se realizan de manera física y digital (Mulya et al, 2022)

Disposición final de los residuos sólidos, según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa (2018), hace posible la determinación del lugar donde finalmente se tratarán los residuos aplicando procedimientos estandarizados, químicos o tecnológicos. Ssemugabo et al (2020), las autoridades deben verificar el cumplimiento de las normativas para que los espacios acondicionados para esta etapa cumplan con las certificaciones pertinentes. Asimismo, Mor & Ravindra (2023), determinaron que aquellos residuos peligrosos deben ser tratados de manera diferente de acuerdo al cumplimiento de protocolos estandarizados. Por otro lado, García et al (2019), se enfocan que, para mantener un desecho final adecuado, deben

ser muy cuidadosos al momento de la recolección de los desechos. Teniendo como indicadores: rellenos sanitarios, es el espacio físico en el cual se depositan los residuos sólidos luego de haber llevado el tratamiento necesario (Garcia, 2022). Formatos de manifiesto, es un documento que posee información relevante sobre los medios utilizados (García et al, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

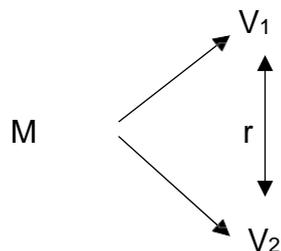
Fue de tipo **básica**, desde el ámbito científicos se pudo mencionar que se enfocó en las teorías en ampliar información en ese caso acerca de las variables. Siendo este el aporte del cuerpo intelectual de la investigación. (Concytec, 2018).

Diseño de investigación

No experimental de corte transversal, se refirió a que no se realizó manipulación alguna en el estudio, puesto que, se trabajó dentro de su contexto y de corte transversal nos referimos que se trabajó en un tiempo determinado en este caso en el año 2022 (Cabezas et al, 2018). **Enfoque cuantitativo**, puesto que fue realizado el análisis mediante la técnica y el instrumento y esto fue planteado mediante tablas estadísticas (Huaire, 2019).

También presento un **alcance correlacional**, se hizo mención puesto que se quiere establecer la presencia de correlaciones.

Esquema:



Donde:

M	=	Muestra
V1	=	Gestión de recursos humanos
V2	=	Manejo de residuos sólidos
r	=	Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Manejo de residuos sólidos

Nota. La operacionalización de variables se encuentran en los anexos

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Para Huairé (2019), fueron los elementos que se encontraron conformando el objeto de investigación debido a sus características, lugar y tiempo, estableció reflexiones o valoraciones al respecto.

La población estuvo conformada por 79 trabajadores en el Hospital de Picota - 2023.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: fue incluido a trabajadores nombrados, cas y con más de 3 meses laborando.

Criterios de exclusión: fue excluido a trabajadores locadores de servicio y al jefe de la institución.

Muestra: Para Guillén y Valderrama (2013) fue una delimitación de la población que resultó del análisis sobre el alcance del investigador y los objetivos del estudio, por lo que se pudo trabajar con todas las unidades y realizó un recorte.

La muestra fue de 79 trabajadores en el Hospital de Picota - 2023.

Muestreo

Muestreo no probabilístico tipo censal.

Unidad de análisis: un trabajador en el Hospital de Picota - 2023.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y

confiabilidad

Técnica: Encuesta

Fue la encuesta, según Hwaire (2019) permitió la utilización de su instrumento respectivo y accedió a la información necesaria que permitió establecer resultados.

Instrumento:

La gestión de recursos humanos se midió mediante el cuestionario compuesto por 20 ítems. La escala de medición fue: ordinal. 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre, la variable se midió en niveles de acuerdo a sus valores mínimos y máximos teniendo así: bajo (20-46), medio (47-73) y alto (74-100).

El manejo de los residuos sólidos será medido a través de un cuestionario con 21 ítems. La escala de medición fue: ordinal. 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre, la variable se medirá en niveles de acuerdo a sus valores mínimos y máximos teniendo así: bajo (21-49), medio (50-78) y alto (79-105).

Validez

Fue aprobado a través de profesionales, se equilibró a 5 expertos con prudencia.

Se determinó la puntuación promedio de los expertos se usó la V de Aiken. En cuanto a la primera variable, su resultado arrojó un promedio de 0.99 (99 %), a la segunda variable, arrojó un promedio de 0.98 (98%) de concordancia entre jueces; lo que indico, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para aplicarlo.

Confiabilidad

Fue establecido por medio del alfa de Cronbach tuvo en cuenta que fue valor estuvo en un rango inicial de 0.7 (Hernández et al., 2014) Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad de gestión de recursos humanos, la cual da como resultado 0,962, la

confiabilidad de manejo de residuos sólidos, la cual da como resultado 0,986 al ser superior a 0,70 estos resultan significativos; por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se acudió al lugar donde suceder los hechos y así pudo recopilar datos sobre la problemática, lo mismo que permitió establecer el problema que rigió el estudio, posteriormente se acopio la información teórica necesaria y brindo mayor realce; fue construido los cuestionarios que la estructura estuvo fundamentada en cada variable; los que fueron aplicados de manera directa a la muestra en un lapso de 20 minutos, la aplicación correspondiente del último mencionado permitió obtener datos que abrieron lugar al análisis estadístico para conocer los resultados que posteriormente fueron discutidos; finalmente se determinaron conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de investigación

El análisis de la data recopilado fue posible mediante el SPSS V.25, dado que la muestra es mayor o igual a 50 elementos, se utilizó la estadística de Kolmogorov-Smirnov^a de tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplieron los siguientes principios: **beneficencia**, porque estuvo enmarcado fundamentalmente en la determinación de resultados que ayudó a mejorar el problema identificado, **no beneficencia**, porque no buscó la determinación de conflictos o la generación de los mismos, sino que la razón de ser fue todo lo contrario porque pretendió generar estrategias de mejora, **justicia**, se buscó la participación activa de cada uno de los seleccionados en la muestra respetando sus derechos y orientaciones éticas; **autonomía**, la cual estuvo sustentada en la elección libre del tema por parte del investigador. **Consentimiento informado**, debido que cada uno de

los participantes tuvo conocimiento sobre el desarrollo de la investigación y los fines que persigue, además que se basó en el uso de las Normas APA séptima edición y el uso del reglamento de grados y títulos dados por la universidad César vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel gestión de recursos humanos en salud en el Hospital de Picota - 2023.

Tabla 1

Nivel de gestión de recursos humanos.

Nivel	Rango	f	%
Bajo	20-46	44	56 %
Medio	47-73	31	39 %
Alto	74-100	4	5 %
Total		79	100 %

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores en el Hospital de Picota - 2023.

Interpretación

Según la tabla, el nivel de gestión de recursos humanos tiene un nivel bajo del 56 %, nivel medio en 39 % y alto en 5 %.

4.2. Nivel de manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023.

Tabla 2

Nivel de residuos sólidos.

Nivel	Rango	f	%
Bajo	21-49	2	30 %
Medio	50-78	16	58 %
Alto	79-105	61	12 %
Total		79	100 %

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores en el Hospital de Picota – 2023

Interpretación

Según la tabla, el nivel de residuos sólidos tiene un nivel medio del 58 %, nivel bajo en 30 % y alto en 12 %.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota - 2023.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,138	79	,001
Gobernanza	,140	79	,001
Planificación	,148	79	,000
Formación	,126	79	,003
Gestión de empleo	,162	79	,000
Gestión de desempeño	,116	79	,010
Desarrollo institucional organizaciona	,133	79	,001
Manejo de residuos solidos	,111	79	,018
Acondicionamiento	,157	79	,000
Segregación	,217	79	,000
Almacenamiento primario	,129	79	,002
Almacenamiento intermedio	,191	79	,000
Recolección y transporte	,179	79	,000
Almacenamiento central o final	,129	79	,002
Valorización	,163	79	,000
Tratamiento de residuos solidos	,169	79	,000
Recolección y transporte interno de los residuos solidos	,162	79	,000
Disposición final de los residuos solidos	,178	79	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es mayor o igual a 50 elementos, se utilizó la estadística de Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = 0.001$ y 0.018 siendo las dos de las variables menor al nivel de significancia de 0.05 , de tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y manejo de los residuos sólidos.

			Gobernanza	Planificación	Formación	Gestión de empleo	Gestión de desempeño	Gestión de desempeño	Manejo de residuos sólidos
Rho de Spearman	Gobernanza	Coeficiente de correlación	1,000	,943**	,916**	,963**	,945**	,941**	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	79	79	79	79	79	79	79
	Planificación	Coeficiente de correlación	,943**	1,000	,946**	,951**	,988**	,966**	,665**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	79	79	79	79	79	79	79
	Formación	Coeficiente de correlación	,916**	,946**	1,000	,920**	,926**	,944**	,671**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	79	79	79	79	79	79	79
	Gestión de empleo	Coeficiente de correlación	,963**	,951**	,920**	1,000	,959**	,928**	,702**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	79	79	79	79	79	79	79
	Gestión de desempeño	Coeficiente de correlación	,945**	,988**	,926**	,959**	1,000	,940**	,669**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	79	79	79	79	79	79	79

Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,941**	,966**	,944**	,928**	,940**	1,000	,711**
organizacional	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79
Manejo de residuos sólidos	Coeficiente de correlación	,819**	,665**	,671**	,702**	,669**	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	79	79	79	79	79	79	79

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

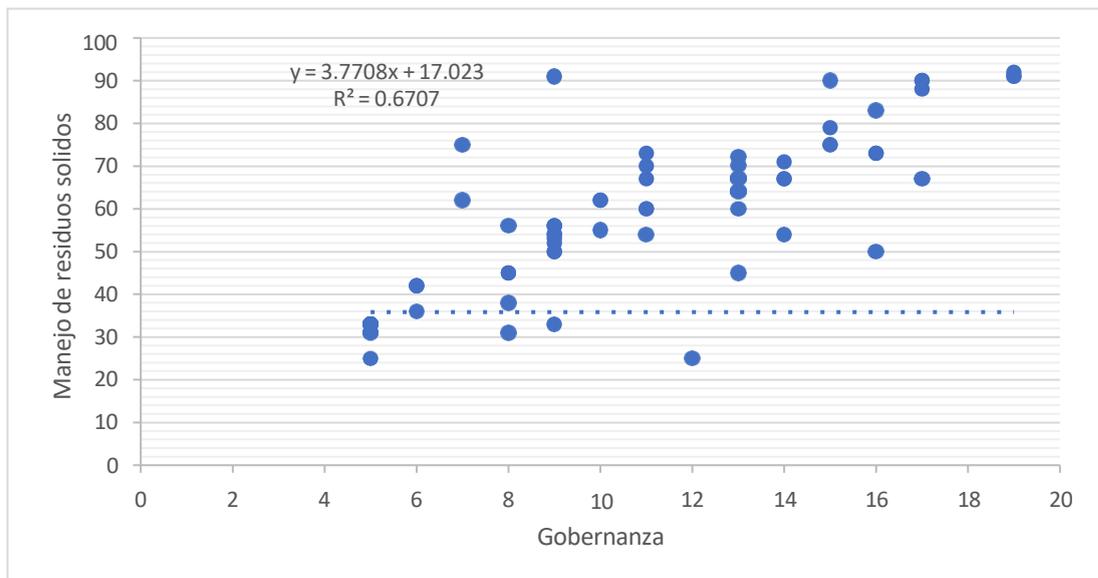
Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

De acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.665, 0.671, 0.669 (correlación positiva moderada) y 0.819, 0.702, y 0.711 (correlación positiva alta), un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre gobernanza y manejo de residuos sólidos.

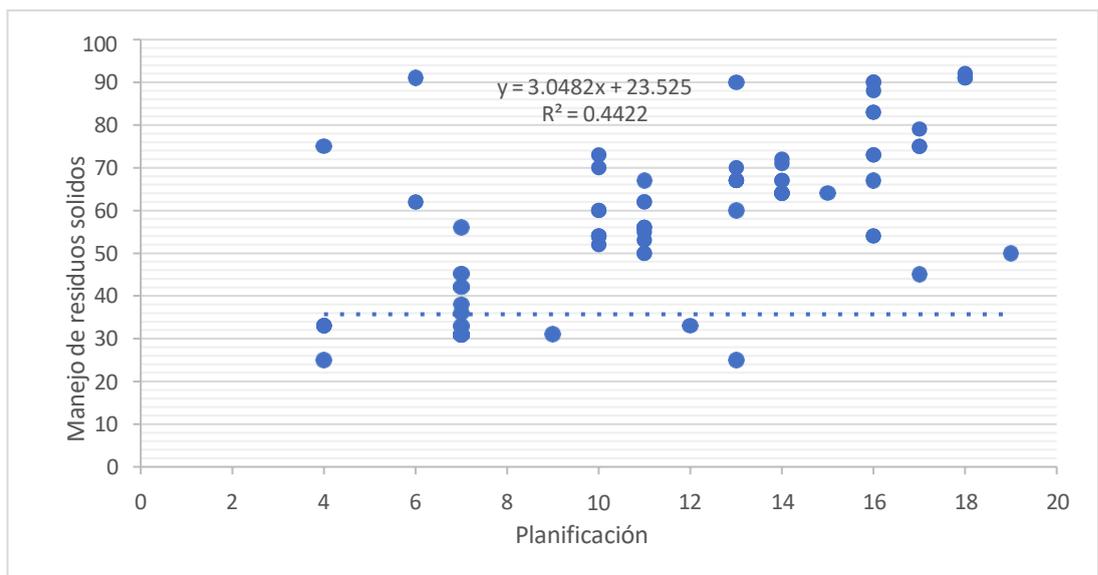


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.6707$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 67.07 % de la gobernanza.

Figura 2

Gráfico de dispersión entre planificación y manejo de residuos sólidos.

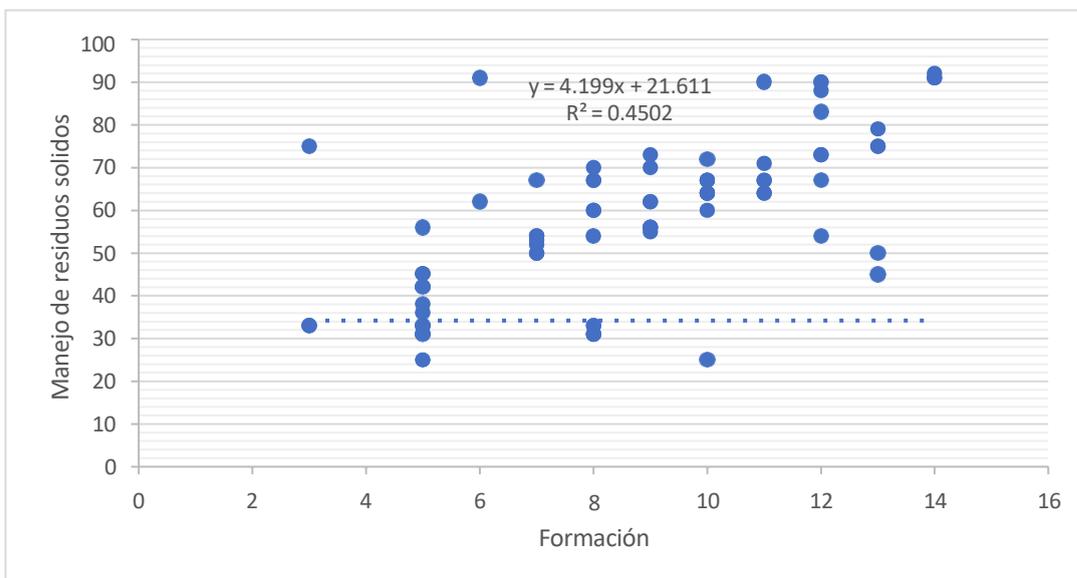


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2= 0.4422$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 44.22 % de la planificación.

Figura 3

Gráfico de dispersión entre formación y manejo de residuos sólidos.

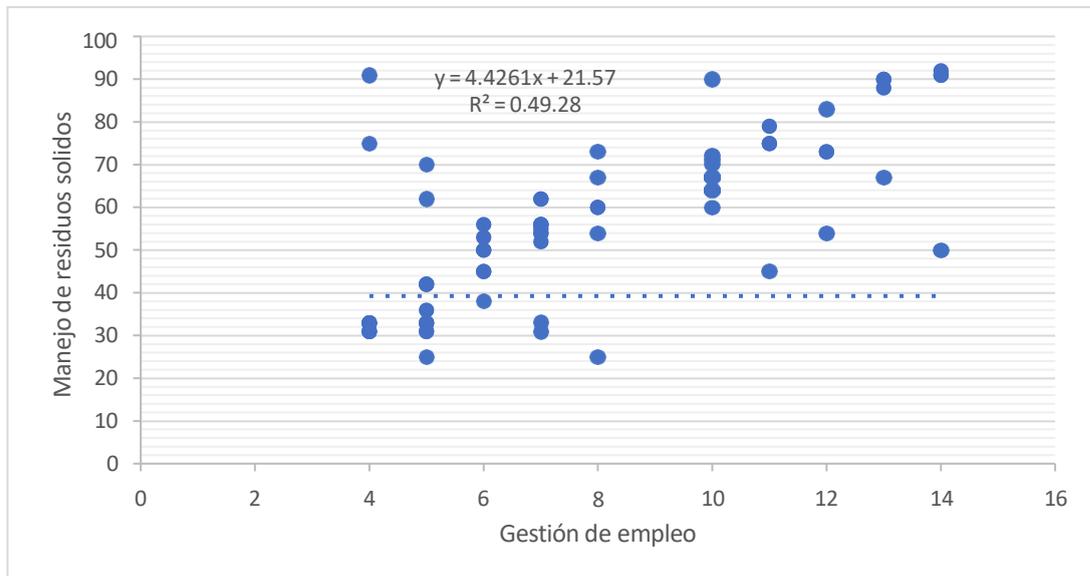


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2= 0.4502$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 45.02 % de la formación.

Figura 4

Gráfico de dispersión entre gestión de empleo y manejo de residuos sólidos.

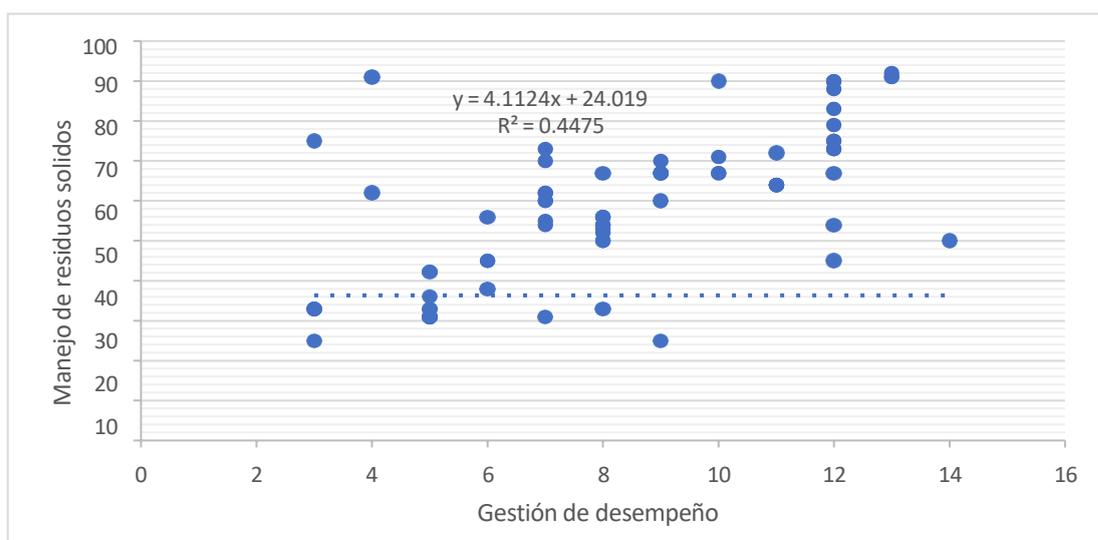


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente determinación ($R^2 = 0.4928$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 49.28 % de la gestión de empleo.

Figura 5

Gráfico de dispersión entre gestión de desempeño y manejo de residuos sólidos.

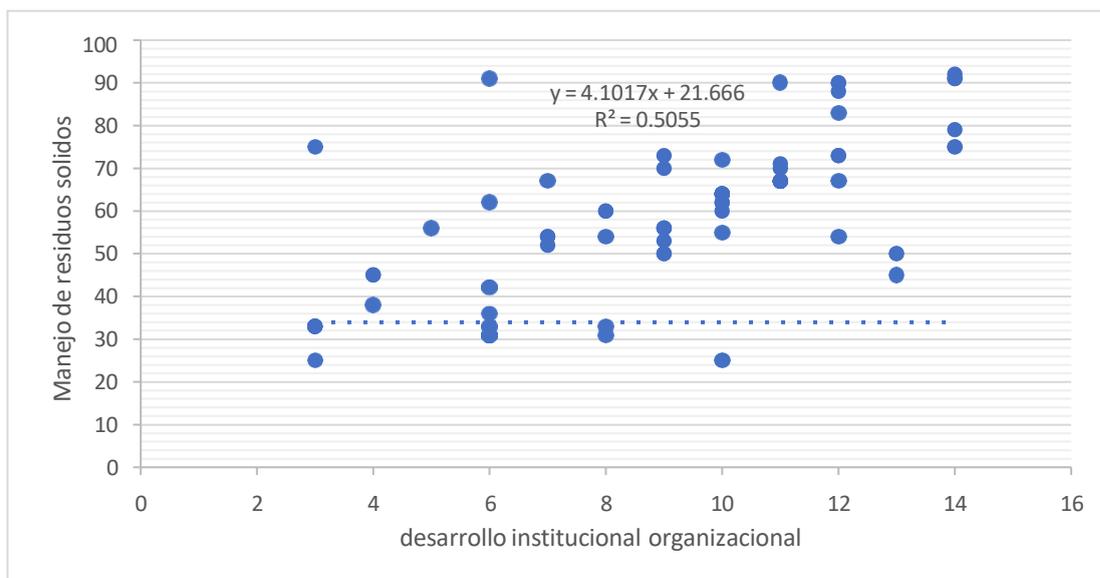


Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2= 0.4475$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 44.75 % de la gestión de desempeño.

Figura 6

Gráfico de dispersión entre desarrollo institucional organizacional y manejo de residuos sólidos.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2= 0.5051$), indica que el manejo de residuos sólidos depende en 50.51 % de desarrollo institucional organizacional.

4.4. Relación entre la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota – 2023.

Tabla 5

Relación entre gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos.

			Gestión de recursos humanos	Manejo de residuos solidos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Manejo de residuos solidos	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

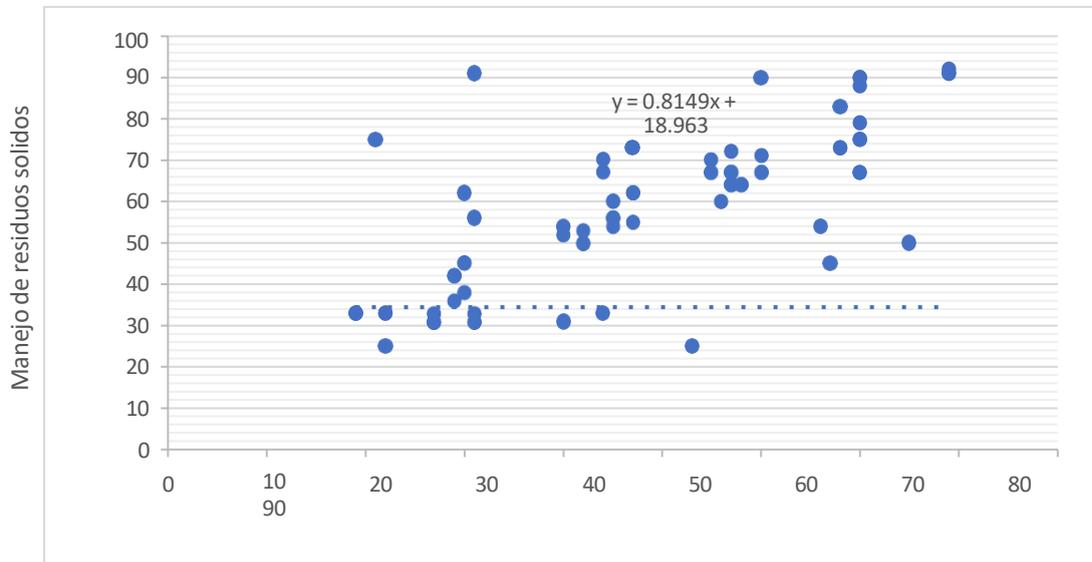
Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

De acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota – 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 745 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación.

Figura 7

Gráfico de dispersión entre gestión de recursos humanos y manejo de residuos sólidos.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.5550$), indica que el manejo de residuos sólidos es 55.50 % de la gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN

Se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, tendiendo como primer resultado que el nivel de gestión de recursos humanos tiene un nivel bajo del 56 %, nivel medio en 39 % y alto en 5 %, dichos resultados son debido a que algunos de ellos no se encuentran capacitados, desconocedores de algunas funciones asistenciales que realizan, personal poco involucrado con su trabajo que le ayuda a que brinden un adecuado trato al usuario o paciente, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Mendoza & Villafuerte (2021), mencionan que, dentro del sector ecuatoriano, respecto a la aplicación de estrategias para el manejo de las personas, se han observado deficiencias que principalmente están relacionados con la insuficiencia para desarrollar planificaciones orientadas hacia la capacitación de cada uno de ellos de acuerdo a las exigencias establecidas dentro de la organización, esto debido a que actualmente el desempeño no es el adecuado por no contar con profesionales capacitados, los mismos que presentan las competencias específicas y algunas técnicas, pero que necesite de reforzamiento adecuado para acondicionar a las necesidades, de modo que rendimiento sea óptimo y al mismo tiempo genere satisfacción por la obtención de los objetivos plasmados por parte de la organización, mostrando la garantía de implementarse una mejoría hacia los usuarios, relacionándose al desarrollo de capacitación mejorada.

Asimismo, Saks (2022), indica que, la institución debe realizar el fortalecimiento continuo de las estrategias y procedimientos que han sido diseñados para gestionar a los colaboradores, todo ello debido a que cuentan con una importante herramienta pero que ésta no será suficiente si no se realicen seguimiento respectivo para determinar las falencias y necesidades de capacitación; es importante tener en cuenta también que el adecuado procedimiento para seleccionar los nuevos ingresantes es muy importante, para lo cual se debe realizar el filtro respectivo en las diversas plataformas y la verificación en campo de las competencias expresadas por cada uno de ellos, de modo que se garantice la posibilidad de un desempeño óptimo conforme al perfil establecido, de modo que también se incremente la

posibilidad de entregar un servicio completamente eficiente de acuerdo a los requerimientos que estipula la ciudadanía, mejorando cada servicio. En tanto, Rosas, et al (2021), indican que, la participación de la institución a través de sus respectivos directivos es insuficiente y al mismo tiempo muestra un bajo nivel de compromiso con el cuidado medioambiental, todo ello debido a que al actualidad no cuenta con un plan estratégico que determine de forma específica los procedimientos para realizar la gestión adecuada de los desperdicios, los cuales se encuentran expuestos en espacios públicos generando peligro; asimismo, no se han determinado las funciones específicas para cada colaborador, no se ha realizado las gestiones respectivas para adquirir el equipamiento como los vehículos y los implementos adecuados para el recojo y traslado correspondiente, todo ello es una muestra de que falta organización y gestión interna, es por ello que el estado está constantemente buscando soluciones, para que así pueda generar sus gestiones beneficiado a los usuarios que requieren dicho cuidado.

Además, el nivel de residuos sólidos tiene un nivel bajo del 30 %, nivel medio en 58 % y alto en 12 %, dichos resultados se deben al desconocimiento de algunas normativas o procesos ha conllevado a que no desarrollen las pautas para el manejo adecuado, en la medida que estos deberían estar en lugares adecuados, además que no utilizan en su gran mayoría los implementos de bioseguridad para la atención al usuario, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Vélez et al (2020), deducen que, las estimaciones correspondientes permitieron determinar y que existen elementos importantes que genera influencia sobre la gestión de las personas del sector textil, también se estableció la necesidad de realizar la determinación de lineamientos estandarizados que hagan posible la reutilización de los residuos que presentan esta característica, con la finalidad específica de contribuir con el cuidado medioambiental, al mismo tiempo que se reducen los costos respecto a la manufactura de insumos como los descartables que pueden ser aprovechados de manera correcta través de un adecuado proceso de selección y reciclaje, es por ello que el estado siempre busca la ayuda de los usuarios para que mantengan un distrito cuidado con el reciclaje adecuado, con el fin de generar grandes recursos a futuro, aprovechando cada residuo.

Aunado a ello, Espinoza et al (2020), mencionan que, el tratamiento adecuado los residuos es muy importante debido a que permite disminuir la emisión de gases contaminantes hacia el medio, debido a que los residuos son manejados con responsabilidad para la desaparición correspondiente de manera planificada, de modo que estos no se descomponen en la intemperie durante mucho tiempo, con un 95% de certeza se determinó que el manejo adecuado de estos residuos permiten disminuir la contaminación ambiental, dicha correlación fue corroborada por el un valor de 0.590; se corroboró también que no existen lineamientos específicos para aprovechar a aquellos que tienen la posibilidad de ser reciclados, ya que mucho de la población no están constantemente informados de como reciclar y eso es lo que causa la contaminación de la ciudadanía, llevando a cabo enfermedades peligrosas, ya que no encuentran una cura para ello. En tanto, Murillo et al (2021), indican que, durante la pandemia la cantidad de residuos por parte de la ciudadanía se incrementó considerablemente debido a que la mayor parte de la población estuvo confinada en sus domicilios, por ello los residuos generados en las industrias disminuyó considerablemente debido a las limitaciones expuestas por parte del gobierno para la reducción del nivel de contagios; lamentablemente, dentro del contexto regional de esta realidad fue negativa debido a que la capacidad de las instituciones para realizar la gestión respectiva de los residuos no fue la suficiente, generando la aglomeración en los espacios inapropiados, provocando contaminación y la aparición de aves carroñeras.

Además, Wang et al. (2023), sostienen que el análisis detallado de las estrategias y tecnologías aplicables a la gestión de los residuos, es muy importante debido a que abre la posibilidad de adquirir nuevos procedimientos para disminuir el tiempo en el que se degradan los residuos, los cuales permiten generar menor impacto negativo medioambiental. Asimismo, Mashur & Bohara (2023), deducen que, dentro de los lineamientos objetivos se encuentra principalmente de la generación de espacios limpios y libres de enfermedades para que la ciudadanía pueda desarrollar sus actividades de forma segura. Además, García (2022), indica que, especificaron que estas actividades también deben orientarse hacia la protección medioambiental

debido a que la gran cantidad de residuos muchas veces van a parar en los ríos y contaminando los ecosistemas que son fundamentales para la vida.

Asimismo, existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos, indicando que a mejor desarrollo de las dimensiones de la gestión de recursos humanos, mejor será el manejo de residuos sólidos, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Vela (2022), indican que, la entidad no cumple con las disposiciones estipuladas dentro de la documentación que rigen la función estatal para poder gestionar los residuos generados internamente de forma adecuada, debido a que precisamente la selección no se lleva a cabo cumpliendo el análisis de las características de cada uno de ellos, también se constató que no se realiza una planificación adecuada de las actividades para la gestión (50%), también no se realiza una coordinación eficiente con las áreas internas para el tratamiento correspondiente (50%); se determinó también que, la disposición de estos residuos no es la adecuada debido a que muchas veces se lleva a cabo en espacios públicos sin que las autoridades puedan intervenir, ya que son ellos los que también provocan una mala gestión de los residuos, siendo partícipes de cada contaminación que puedan llegar a pasar dentro de una población. Castillo et al. (2022), el desarrollo de este proceso no debe ser visto como un gasto sino como una responsabilidad por parte de las organizaciones, debido a que estas tienen el deber de propiciar las herramientas necesarias y los espacios adecuados para un buen desempeño. Asimismo, Xing & Zi (2022), establecieron que, de acuerdo a la eficiencia de la organización para realizar la gestión de las personas, se reflejarán los resultados de desempeño y competitividad a nivel integral, es necesario estrategias fundamentales de acuerdo a las necesidades. Además, Abbracciavento et al. (2020), sostuvieron que la comunicación es el primer elemento que permitirá gestionar a las personas, debido a que hace posible la transmisión de los mensajes sobre las enseñanzas y los requerimientos necesarios.

Además, Liu et al. (2023), indican que, muchas veces es necesario aplicar estrategias para modificar el comportamiento de las personas, sobre todo

cuando se tratan de aquellas que influyen de manera negativa sobre el desempeño de la organización debido a que influyen sobre los demás y generando un ambiente no propicia para el buen desempeño y la cooperación. También, Oliveira et al (2021), menciona que, en este tipo de escenarios es fundamental la intervención del personal de gestión de los colaboradores, para aplicar estrategias que permitan la modificación de estos comportamientos sin afectar sus creencias culturales; además, Wang et al. (2022), consideran que las capacitaciones son estrategias eficientes que ha venido funcionando desde hace mucho tiempo de manera efectiva sobre la generación de competencias pertinentes para lograr el rendimiento adecuado y el incremento de la competitividad institucional.

Finalmente, existe relación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota – 2023, indica que el manejo de residuos sólidos en 55.50 % de la gestión de recursos humanos, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Vela (2021), menciona que, la presencia de una correlación directa de $p=0,657$ explica la importancia de gestionar las personas de manera adecuada dentro de la institución, como parte de los mecanismos que permitirán incrementar de forma específica el compromiso para la realización de las actividades asignadas dentro de la empresa; todo ello debido a que cuando se aplican las estrategias adecuadas, el personal se sentirá contento y confiado de sí mismo para realizar sus labores, por lo que los niveles de rendimiento se incrementarán considerablemente, sin embargo, existen actividades que no es de agrado del personal, haciendo que sus labores se vean perjudicados, y por ende también perjudican a las entidades, ya que generan pérdidas, en cuanto al compromiso que llega a existir, si bien es cierto para que una entidad mantenga a sus colaboradores satisfechos, buscan las estrategias adecuadas para que generen un bienestar benefactora. Además, Pérez (2021), deduce que, el valor de Spearman fue 0,059 por lo que se destacó que la correlación no es fuerte entre variables, sin embargo, permitió determinar la importancia de gestionar los recursos ambientales desde una perspectiva de sostenibilidad que permita la realización de actividades responsables para sacar provecho de estos recursos sin que signifique

perjuicio para los diversos ecosistemas; también se determinó que esto permitirá mejorar las estrategias, causando bienestar a la población, si bien es cierto al generar una actividad responsable lo que están generando es que crezcan económicamente, manteniendo los recursos ambientales intactos, brindando la importancia adecuada hacia los ecosistemas, para que en el futuro pueda existir un cuidado adecuado de salud, ya que es fundamental para la sociedad, mejor dicho es un bienestar que debe tener mucha responsabilidad de parte la población.

En tanto, Lima & Galleli (2021), destacaron la importancia de designar a personas calificadas para realizar este proceso dentro de la organización, debido a que involucra el manejo de diversas capacidades como la comunicación y el liderazgo como factor preponderante para garantizar resultados sobresalientes. Asimismo, Tweneboa et al. (2022), deducen que, la gestión de las personas no solamente se trata de realizar actividades de capacitación e inducción, sino que esto se expande hacia otros campos para el bienestar continuo mientras dure su permanencia organizacional. Cunha et al. (2023), gran parte de la seguridad de la población en cuanto al término de salud, parte de la generación de espacios limpios libre de contaminantes y agentes que puedan propicia la aparición y propagación de enfermedades, por lo que el manejo de los residuos debe ser prioridad por parte de los organismos encargados. Asimismo, Ke et al. (2022), deduce que, la economía de los diversos países debe estar enmarcada la sostenibilidad y cuidado de los recursos, de modo que esta dirección en el aprovechamiento responsable.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos en salud y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de Picota – 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.745 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, el coeficiente de determinación ($R^2= 0.5550$), indica que el manejo de residuos sólidos en 55.50 % de la gestión de recursos humanos.
- 6.2. El nivel de gestión de recursos humanos tiene un nivel bajo del 56 %, dichos resultados son debido a que algunos de ellos no se encuentran capacitados, desconocedores de algunas funciones asistenciales que realizan, personal poco involucrado con su trabajo que le ayuda a que brinden un adecuado trato al usuario o paciente.
- 6.3. El nivel de residuos sólidos tiene un nivel medio en 58 %, dichos resultados se deben al desconocimiento de algunas normativas o procesos ha conllevado a que no desarrollen las pautas para el manejo adecuado, en la medida que estos deberían estar en lugares adecuados, además que no utilizan en su gran mayoría los implementos de bioseguridad para la atención al usuario.
- 6.4. Existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el manejo de residuos sólidos. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.665, 0.671, 0.669 (correlación positiva moderada) y 0.819, 0.702, y 0.711 (correlación positiva alta), un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), indicando que, a mejor desarrollo de las dimensiones de la gestión de recursos humanos, mejor será el manejo de residuos sólidos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director del Hospital de Picota, mayor involucramiento del personal con su trabajo, mediante la asignación de mayores responsabilidades, encargo de actividades y proyectos, con el objetivo que se logre cumplir las metas a cabalidad y brindar un adecuado trato al usuario o paciente.
- 7.2. Al jefe de personal del Hospital de Picota, capacitar al personal existente en la institución, mediante el desarrollo de temas de acuerdo al perfil y área que ocupa, con el objetivo de poder contar con personal conocedor y capacitado que brinde una adecuada atención y conozca de los procedimientos internos institucionales.
- 7.3. Al director del Hospital de Picota, mayor difusión de las normativas en todas las áreas de trabajo de la institución, mediante la entrega física de cada una de ellas, publicación en sus portales de información, con el objetivo que el personal conozca todos los procedimientos y que estos se den de manera oportuna.
- 7.4. Al director del Hospital de Picota, desarrollar un manejo adecuado de los residuos sólidos del hospital, mediante la asignación adecuada de un espacio para su depósito y almacenamiento, con el objetivo de poder cuidar la salud pública, brindando un adecuado cuidado de prevención al usuario.

REFERENCIAS

- Abbracciavento, F., Formentin, S., Gualandi, E., Nanni, R., Paoli, A., Savaresi, S. (2020) Modeling and prediction for optimal Human Resources Management. *IFAC-PapersOnLine*. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2020.12.1250>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología científica (6ta ed., Issue 138). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfbde004/download
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion_a_la_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica.pdf)
- Cachón-Rodríguez, G., Blnaco-González, A., Prado-Román, C., Castillo-Feito, C. (2022) How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?. *Evaluation and Program Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Cañizares (2015). Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos, *Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue*, <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3592.pdf>
- Castillo-Feito, C., Blanco-González, A., Hernández-Perlín, F. (2022) The impacts of socially responsible human resources management on organizational legitimacy. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121274>
- Cunha-Ferreria, D., Caldas, P., Varela, M., Cunha-Marques, R. (2023) A geometric aggregation of performance indicators considering regulatory constraints: An application to the urban solid waste management. *Expert Systems with Applications*. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.119540>

- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Curado, C., Muñoz-Pascual, L., Oliveira, M. (2022). Contribution of human resources management for sustainability. *Revista de Administração de Empresas*.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/XQfNvccByQGcQ369PSypPLs/?format=pdf&lang=en>
- Dabiç, M., Frances-Maley, J., Svarc, J., Pócek, J. (2023) Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- Dat-Bui, T., Jiun-Wei, T., Ming-Lang, T., Kuo-Jui, W., Ming, L. (2023) Municipal solid waste management technological barriers: A hierarchical structure approach in Taiwan. *Resources, Conservation and Recycling*.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2022.106842>
- Emara, K. (2023) Sustainable solid waste management in rural areas: A case study of Fayoum governorate, Egypt. *Energy Nexus*.
<https://doi.org/10.1016/j.nexus.2022.100168>
- Espinoza-Quispe, C., Marrero-Saucedo, F., y Hinojosa-Benavides, R. (2020). Manejo de residuos sólidos en la gestión municipal de Huancavelica, Perú. *Universidad Nacional de Huancavelica, Perú*.
<https://doi.org/10.1711/letrasverdes.28.2020.4269>
- Fernandes, D. & Machado, C. (2022) The momentum for green human resources' management. *Green Production Engineering and Management*.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821238-7.00003-8>
- García-Batista, R., Socorro-Castro, Maldonado, A. (2019). Manejo y gestión ambiental de los desechos sólidos, estudio de casos. *Revista Universidad y*

Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000100265

Garcia-Garcia, G. (2022) Using Multi-Criteria Decision-Making to optimise solid waste management. *Current Opinion in Green and Sustainable Chemistry*. <https://doi.org/10.1016/j.cogsc.2022.100650>

Gene-Cheah, C., Yi-Chia, W., Fen-Lai, S., Wayne-Chew, K., Reen-Chia, S., Loke-Show, P. (2022) Innovation designs of industry 4.0 based solid waste management: Machinery and digital circular economy. *Environmental Research*. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2022.113619>

Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Ando Educando. https://www.academia.edu/37024919/GUÍA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Iyamu, H., Anda, M., Ho, G. (2022) Exploring the multi-level perspective in municipal solid waste management transition. *Habitat International*. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2022.102664>

Ke, J., Cai, K., Yuan, W., Li, J., Song, Q. (2022) Promoting solid waste management and disposal through contingent valuation method: A review. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134696>

Lima, L. & Galleli, B. (2021) Human resources management and corporate governance: Integration perspectives and future directions. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.02.004>

Liu, J., Kim-Loan, V., Mousa, S., Ali, A., Muda, I., Cong, P. (2023) Sustainability and natural resources management in developed countries: The role of

financial inclusion and human development. *Resources Policy*.
<https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.103143>

Martinez, C. (2016). *Teoría de los recursos humanos*.
<https://es.slideshare.net/CitlalyMartinezSanti/teora-de-los-recursos-humanos>

Mashiur-Rahman, M. & Bohara, A. (2023) Assessing the preference and spatial dependence of a solid waste management system in Nepal: A choice experiment approach. *Journal of Environmental Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.116805>

Mendoza-Zambrano, M., Villafuerte-Holguín, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>

Mor, S & Ravindra,,K. (2023) Municipal solid waste landfills in lower- and middle-income countries: Environmental impacts, challenges and sustainable management practices. *Process Safety and Environmental Protection*.
<https://doi.org/10.1016/j.psep.2023.04.014>

Mulya, K., Zhou, J., Xin-Phuang, Z., Laner, D., Sin-Woon, K. (2022) A systematic review of life cycle assessment of solid waste management: Methodological trends and prospects. *Science of The Total Environment*.
<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2022.154903>

Murillo-Peña, J., Mendoza-Arana, P., Rojas-Mezarina, L. (2021). Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de COVID-19 en el Perú, abril - agosto 2020. *Anales de la Facultad de Medicina*.
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v82i1.20822>

Naveenkumar, R., Iyyappan, J., Pravin, R., Kadry, S., Han, J., Sindhu, R., Kumar, M., Lalthazuala-Rokhum, S., Baskar, G. (2023) A strategic review on sustainable approaches in municipal solid waste management and energy recovery: Role of artificial intelligence, economic stability and life cycle

- assessment. *Bioresource Technology*.
<https://doi.org/10.1016/j.biortech.2023.129044>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., Santos, T. (2021) Strategy and Human Resources Management in Non-Profit Organizations: Its Interaction with Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*.
<https://doi.org/10.3390/joitmc7010075>
- Oti-Amoah, J., Britwum, A., Essaw, D., Mensah, J. (2023) Solid waste management and gender dynamics: Evidence from rural Ghana. *Research in Globalization*.
<https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100111>
- Ozk eser, B. (2019) Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Pérez, L. (2021). *Gestión ambiental y manejo de residuos sólidos en el centro de salud de 9 de abril Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61446/P%C3%A9rez_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinzon, K., Reyes, J., Cellamen, L. (2012). *Teoría de los recursos humanos*.
<http://teoriastrabajo.blogspot.com/2012/08/teoria-de-los-recursos-humanos.html>
- Requena-Sánchez, N., Carbonel-Ramos, D. (2021). Cambios en la generación y composición de residuos domiciliarios durante la pandemia del Covid-19, Estudio de Caso en 8 distritos de la provincia de Arequipa, Perú. *Tecnia*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2309-04132021000200022
- Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa. Norma técnica de salud: "gestión integral y manejo de residuos sólidos en establecimientos de salud, servicios

médicos de apoyo y centros de investigación (11 de diciembre del 2018),
<http://www.digesa.minsa.gob.pe/Orientacion/NTS-144-MINSA-2018-DIGESA.pdf>

Rosas-Prado, C., Urbina-Cárdena, M., Espinoza-Rodríguez, H. y Reyes-Reyes, C. (2021). Manejo integral de los residuos sólidos para mejorar la salud pública del distrito José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2019. *Universidad de Zulia, Argentina*.

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34873/36>
813

Sabokro, M., Mehedi-Masud, M., Kayedian, A. (2021) The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>

Saks, A. (2022) Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

Silva, L., Soltovski, R., Pontes, J., Teinta, F., Leitao, P., Mosconi, E., Resende, L., Yoshino, R. (2022) Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>

Tan, Z., Ren, Y., Han, J., Chen, S. (2021) Evolving pattern and improvement path of China's solid waste management policies. *Chinese Journal of Population, Resources and Environment*. <https://doi.org/10.1016/j.cjpre.2022.01.009>

Tuz-Jerin, D., Hena-Sara, H., Ahmad-Radia, M., Sultana-Hema, P., Hasan, S., Akter-Urme, S., Audia, C., Tanvir-Hasan, M., Quayyum, Z. (2023) An overview of progress towards implementation of solid waste management policies in Dhaka, Bangladesh. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08918>

Tweneboa-Kodua, L., Xiao, Y., Osae-Adjei, N., Asante, d., Okyere-Ofosu, B., Amnkona, D. (2022) Barriers to green human resources management

- (GHRM) implementation in developing countries. Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130671>
- Vela R. (2022). *Modelo de gestión de residuos sólidos hospitalarios para mejorar la disposición final, Centro de Salud Nueva Rioja – 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo Tarapoto, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79104/Vela_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vela, C. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélez-Castañeda, C., Osorio-Vélez, B., y Rodríguez-Caro, Y. (2020). Diagnóstico del manejo de residuos sólidos: un análisis comparativo de los diferentes procesos del sector textil-confección en la ciudad de medellín. *Universitaria Pascual Bravo. Medellín – Colombia*. <https://doi.org/10.33571/rpolitec.v15n30a1>
- Vinti, G., Bauza., V., Clasen, T., Tudor, T., Zurbugg, C., Vaccari, M. (2023) Health risks of solid waste management practices in rural Ghana: A semi-quantitative approach toward a solid waste safety plan. *Environmental Research*. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2022.114728>
- Wang, Z., Chen, Z., An, C. (2023) A review on solid waste management in Canadian First Nations communities: Policy, practices, and challenges. *Cleaner Waste Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.clwas.2022.100074>
- Wang, S., Wang, L., Liu, D., Xin, Y., Sun, G., Wang, Y., Wang, J., Ping, L. (2022) The application of specialised management assistants in demand forecasting of human resources. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11965>
- Xing-Shu, G. & Zi-Xiang, Z. (2022) Analysis on Intelligent Management of Human Resources in Urban Community under Normalized Epidemic Prevention and

Control.

Procedia

Computer

Science.

<https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.116>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

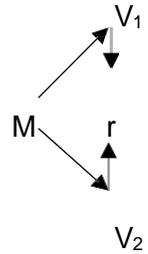
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
gestión de recursos humanos en salud	todas aquellas acciones que, organizada y sistemáticamente, realiza una organización con el propósito de contar con el personal necesario en el momento oportuno, según las necesidades y aspiraciones definidas por la propia organización. (Cañizares, 2015, p.169)	La variable gestión municipal se medirá un cuestionario, considerando sus dimensiones e indicadores.	gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de RR. HH - Capacidad rectora y de monitoreo y control. - Estrategias de observatorios y/o instancias de concertación con actores (gobernanza) - Instancias de articulación intra sistema (G. de red y G. de RR. HH) y extra sistema (intersectorialidad) 	Ordinal
			planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la disponibilidad actual y proyectada de RR. HH (caracterización básica) - Estimación de las necesidades actuales y futuras de RR. HH para el funcionamiento de las RISS - Existencia de un plan para la formación, empleo y desarrollo de los RR. HH - Sistemas integrados de información - Sistemas de gestión de la información y del conocimiento 	
			formación	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de perfiles profesionales y ocupacionales adecuados a las RISS - Definición del número de profesionales y técnicos requeridos por las RISS a formar anualmente - Mecanismos de gestión de los Campos Clínicos 	
			gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado laboral - Caracterización de la fuerza de trabajo 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de captación, selección y retención del personal 	
			gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Manuales de descripción de cargos, puestos y funciones (enfoque de multi-inter y transdisciplinario) - Sistemas de evaluación del desempeño y de incentivos - Sistemas de capacitación y educación permanente 	
			desarrollo institucional y organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas de gestión de RR. HH capacitadas, con conocimiento del modelo de salud - Estrategias de gestión del cambio - Formación de líderes 	
Manejo de residuos sólidos hospitalarios	Según la Resolución ministerial No 1295-2018/Minsa es toda actividad técnica operativa de residuos sólidos que involucre manipuleo, acondicionamiento, segregación, transporte, almacenamiento, transferencia, tratamiento, disposición final o cualquier otro procedimiento técnico operativo utilizado desde la generación hasta la disposición final de los mismos.	La variable prestación de servicios públicos se medirá mediante un cuestionario, considerando sus dimensiones e indicadores.	acondicionamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Recipientes - Contenedores - insumos 	Ordinal
			segregación	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios debidamente acondicionados - Personal debidamente sensibilizado y capacitado. 	
			almacenamiento primario	<ul style="list-style-type: none"> - ambiente de generación; - almacenamiento temporal 	
			almacenamiento intermedio	<ul style="list-style-type: none"> - infraestructura existente - Exteriores de los servicios/unidad/área 	
			recolección y transporte interno.	<ul style="list-style-type: none"> - Vehículos - contenedores o coches, diferenciados por clases de residuos 	
			almacenamiento central o final	<ul style="list-style-type: none"> - lugar de tratamiento - valorización o disposición fin 	
			valorización	<ul style="list-style-type: none"> - materiales 	

				- recursos en los procesos productivos	
			tratamiento de los residuos sólidos	- característica física - característica química	
			recolección y transporte externo de los residuos sólidos	- Coches adecuados para transporte de residuos. - Registro diario de la cantidad de residuos recolectados	
			disposición final de los residuos sólidos	- Los rellenos sanitarios - Formatos de manifiesto	

Fuente: *Elaboración propia*

Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal



Donde:

M = Muestra

V1= Gestión de recursos humanos en salud

V2= Manejo de residuos sólidos hospitalarios

r = Relación entre variables

Población: 79 trabajadores

Muestra: 79 trabajadores

Variables	Dimensiones
gestión de recursos humanos en salud	Gobernanza
	Planificación
	Formación
	Gestión del empleo
	Gestión del desempeño
Manejo de residuos sólidos hospitalarios	Desarrollo institucional y organizacional
	acondicionamiento
	segregación
	almacenamiento primario
	almacenamiento intermedio
	recolección y transporte interno
	almacenamiento central o final
	Valorización
Tratamiento de los residuos sólidos	

			Recolección y transporte externo de los residuos sólidos		
			Disposición final de los residuos sólidos		

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: gestión de recursos humanos en salud

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de la gestión de recursos humanos en salud.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
GOBERNANZA						
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social.					
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal.					
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal.					
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos.					
PLANIFICACIÓN						
05	Se tiene conocimiento de a la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad.					
06	Se estima las necesidades y requerimientos del personal.					
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal.					

08	Se cuenta con sistemas integrado de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal.					
FORMACIÓN						
09	Se tiene establecidos los perfiles ` profesionales para cada área de trabajo.					
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área.					
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades.					
GESTIÓN DEL EMPLEO						
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad.					
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo.					
14	Se aplica adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal.					
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad.					
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal.					
17	E cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal.					
DESARROLLO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL						
18	Se tiene áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas.					
19	Se aplica estrategias de gestión del cambio en todo el personal.					
20	Se desarrolla actividades de formación de líderes.					

Fuente: Propia

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: Manejo de residuos sólidos hospitalarios

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:
/...../..... Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca del manejo de residuos sólidos hospitalarios.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEM DEL MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS HOSPITALARIOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
ACONDICIONAMIENTO						
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución.					
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos.					
03	Los insumos lo clasifican de acuerdo al tipo de material.					
SEGREGACIÓN						
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados.					
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado.					
ALMACENAMIENTO PRIMARIO						
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos.					

07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos.					
ALMACENAMIENTO INTERMEDIO						
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento.					
09	S tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento.					
RECOLECCIÓN Y TRANSPORTE INTERNO						
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos.					
11	Se cuenta con contenedores pro cada tipo de residuo.					
ALMACENAMIENTO CENTRAL O FINAL						
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos.					
13	Se da una disposición final a cada residuo sólido.					
VALORIZACIÓN						
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos.					
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación d ellos residuos.					
TRATAMIENTO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS						
16	Se trata los residuos sólidos por sus características físicas.					
17	Se trata a los residuos sólidos por sus características químicas.					
RECOLECCIÓN Y TRANSPORTE EXTERNO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS						
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para le trasporte de los residuos.					
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados.					
DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS						
20	Se cuenta con adecuados rellenos sanitarios.					
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos sólidos.					

Fuente: Propia

Consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) Lopez Pinchi, Anlley email: anlleylopez1990@gmail.com y docente asesor (apellidos y nombres) Mg. Horna Rodríguez, Richard Foster email: rhonar@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *MARIZA RUSCO CHAYDILLI*

Fecha y hora: *03.06.2023 10:20 AM*

DNI: 41572476

Para garantizar la veracidad del origen de la información; en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Validación de instrumentos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Gestión de recursos humanos en salud

Nº	DIMENSIÓN: Gobernanza	Claridad ¹	Coherencia ²	Relevancia ³	Observaciones/ Recomendaciones
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social		X		X
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal		X	X	X
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal		X	X	X
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos	X		X	X
Nº	DIMENSIÓN: planificación				
05	Se tiene conocimiento de a la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad		X	X	X
06	Se estima las necesidades y requerimientos del personal		X	x	X
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal		X	X	X
08	Se cuenta con sistemas integrado de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal	X		X	X
Nº	DIMENSIÓN: Formación				
09	Se tiene establecidos los perfiles profesionales para cada área de trabajo		X	X	X
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área		X	X	X
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: gestión de empleo				
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad		X	X	X
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo		X	X	X
14	Se aplica adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: gestión del desempeño				
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad		X	X	X
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal		X	X	X
17	Se cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: desarrollo institucional y organizacional				
18	Se tiene áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas		X	X	X
19	Se aplica estrategias de gestión del cambio en todo el personal		X	X	X
20	Se desarrolla actividades de formación de líderes	X		X	X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth DNI:46038260



Especialidad del validador : Maestra en Gestión Pública

27 DE MAYO 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

CONCORDIA
REGUC 013121

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Manejo de residuos sólidos hospitalarios

Nº	DIMENSIÓN: acondicionamiento	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución			X			X			X	
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos			X		X				X	
03	Los insumos lo clasifican de acuerdo al tipo de material			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: segregación										
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados			X		X				X	
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: almacenamiento primario										
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos			X		X				X	
07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: Almacenamiento intermedio										
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento			X		X				X	
09	S tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: recolección y transporte interno										
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos			X		X				X	
11	Se cuenta con contenedores pro cada tipo de residuo			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: almacenamiento central o final										
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos			X		X				X	
13	Se da una disposición final a cada residuo sólido			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: Valorización										
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos			X		X				X	
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación d ellos residuos			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: tratamiento de los residuos sólidos										
16	Se tarta los residuos sólidos por sus características físicas			X		X				X	
17	Se tarta a los residuos sólidos por sus características químicas			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: recolección y transporte externo de los residuos sólidos										
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para le trasporte de los residuos			X		X				X	
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: disposición final de los residuos sólidos										
20	Se cuenta con adecuados rellenos sanitarios			X		X				X	
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos sólidos			X		X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth DNI:46038260

Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

27 de Mayo de 2023



CON LADO DE REGISTRO DEL EXPERTO INFORMANTE
REGUC-013121

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión de recursos humanos en salud

Nº	DIMENSIÓN: Gobernanza	Claridad ¹	Coherencia ²	Relevancia ³	Observaciones/ Recomendaciones
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social		X	X	X
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal		X	X	X
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal		X	X	X
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos	X		X	X
Nº	DIMENSIÓN: planificación				
05	Se tiene conocimiento de a la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad		X	X	X
06	Se estima las necesidades y requerimientos del personal		X	X	X
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal		X	X	X
08	Se cuenta con sistemas integrado de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal	X		X	X
Nº	DIMENSIÓN: Formación				
09	Se tiene establecidos los perfiles profesionales para cada área de trabajo		X	X	X
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área		X	X	X
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: gestión de empleo				
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad		X	X	X
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo	X		X	X
14	Se aplica adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: gestión del desempeño				
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad		X	X	X
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal		X	X	X
17	E cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal		X	X	X
Nº	DIMENSIÓN: desarrollo institucional y organizacional				
18	Se tiene áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas		X	X	X
19	Se aplica estrategias de gestión del cambio en todo el personal		X	X	X
20	Se desarrolla actividades de formación de líderes	X		X	X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable, existe suficiencia

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

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Manejo de residuos sólidos hospitalarios

Nº	DIMENSIÓN: acondicionamiento	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución			X			X			X	
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos			X		X				X	
03	Los insumos lo clasifican de acuerdo al tipo de material			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: segregación										
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados			X		X				X	
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado		X			X				X	
Nº	DIMENSIÓN: almacenamiento primario										
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos			X		X				X	
07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: Almacenamiento intermedio										
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento			X		X				X	
09	S tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: recolección y transporte interno										
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos			X		X				X	
11	Se cuenta con contenedores pro cada tipo de residuo			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: almacenamiento central o final										
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos			X		X				X	
13	Se da una disposición final a cada residuo solido			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: Valorización										
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos			X		X				X	
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación d ellos residuos			X		X		X		X	
Nº	DIMENSIÓN: tratamiento de los residuos sólidos										
16	Se tarta los residuos sólidos por sus características físicas			X		X				X	
17	Se tarta a los residuos sólidos por sus características químicas			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: recolección y transporte externo de los residuos sólidos										
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para le trasporte de los residuos			X		X				X	
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados			X		X				X	
Nº	DIMENSIÓN: disposición final de los residuos sólidos										
20	Se cuenta con adecuados rellenos sanitarios			X		X				X	
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos solidos			X		x				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia para aplicar instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alcides Muñoz Ocas. DNI:46590514

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

25 de Mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

ALCIDES MUÑOZ OCAS
REG. GUC. 11541

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión de recursos humanos en salud

Nº	DIMENSION: Gobernanza	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social.				X				X				X	
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal.				X				X				X	
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal.				X				X				X	
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos.				X				X				X	
Nº	DIMENSION: Planificación													
05	Se tiene conocimiento de la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad.				X				X				X	
06	Se estiman las necesidades y requerimientos del personal.				X				X				X	
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal.				X				X				X	
08	Se cuenta con sistemas integrados de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal.				X				X				X	
Nº	DIMENSION: Formación													
09	Se tienen establecidos los perfiles profesionales para cada área de trabajo.				X				X				X	
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área.				X				X				X	
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades.				X				X				X	
Nº	DIMENSION: Gestión de empleo													
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad.				X				X				X	
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo.				X				X				X	
14	Se aplican adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal.				X				X				X	
Nº	DIMENSION: Gestión del desempeño													
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad.				X				X				X	
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal.				X				X				X	
17	Se cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal.				X				X				X	
Nº	DIMENSION: Desarrollo institucional y organizacional													
18	Se tienen áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas.				X				X				X	
19	Se aplican estrategias de gestión del cambio en todo el personal.				X				X				X	
20	Se desarrollan actividades de formación de líderes.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Arévalo Arévalo José Gabriel** DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): **Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración**

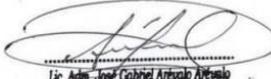
27 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 19158

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Manejo de residuos sólidos hospitalarios

N°	DIMENSIÓN: Acondicionamiento	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución.			X				X					X	
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos.			X				X					X	
03	Los insumos son clasificados de acuerdo al tipo de material.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Segregación													
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados.			X				X					X	
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Almacenamiento primario													
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos.			X				X					X	
07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Almacenamiento intermedio													
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento.			X				X					X	
09	Se tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Recolección y transporte interno													
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos.			X				X					X	
11	Se cuenta con contenedores para cada tipo de residuo.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Almacenamiento central o final													
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos.			X				X					X	
13	Se da una disposición final a cada residuo sólido.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Valorización													
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos.			X				X					X	
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación de los residuos.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Tratamiento de los residuos sólidos													
16	Se tratan los residuos sólidos por sus características físicas.			X				X					X	
17	Se tratan a los residuos sólidos por sus características químicas.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Recolección y transporte externo de los residuos sólidos													
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para el trasporte de los residuos.			X				X					X	
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados.			X				X					X	
N°	DIMENSIÓN: Disposición final de los residuos sólidos													
20	Se cuenta con rellenos sanitarios adecuados.			X				X					X	
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos sólidos.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Arévalo Arévalo José Gabriel DNI: 45954981

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración.

27 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
GLAD. N° 19158

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión de recursos humanos en salud

Nº	DIMENSIÓN: Gobernanza	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social			X			X			X	
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal			X			X			X	
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal			X			X			X	
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos			X			X			X	
Nº	DIMENSIÓN: planificación										
05	Se tiene conocimiento de a la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad			X			X			X	
06	Se estima las necesidades y requerimientos del personal			X			X			X	
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal			X			X			X	
08	Se cuenta con sistemas integrado de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal			X			X			X	
Nº	DIMENSIÓN: Formación										
09	Se tiene establecidos los perfiles profesionales para cada área de trabajo			X			X			X	
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área			X			X			X	
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades			X			X			X	
Nº	DIMENSIÓN: gestión de empleo										
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad			X			X			X	
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo			X			X			X	
14	Se aplica adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal			X			X			X	
Nº	DIMENSIÓN: gestión del desempeño										
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad			X			X			X	
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal			X			X			X	
17	Se cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal			X			X			X	
Nº	DIMENSIÓN: desarrollo institucional y organizacional										
18	Se tiene áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas			X			X			X	
19	Se aplica estrategias de gestión del cambio en todo el personal			X			X			X	
20	Se desarrolla actividades de formación de líderes			X			X			X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alto Nivel

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lady Diana Arévalo Alva

DNI: 43040028

Especialidad del validador (a): Gestión pública.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de mayo de 2023



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Manejo de residuos sólidos hospitalarios

N°	DIMENSION: acondicionamiento	Claridad ¹	Coherencia ²	Relevancia ³	Observaciones/ Recomendaciones
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución	X	X	X	
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos	X	X	X	
03	Los insumos lo clasifican de acuerdo al tipo de material	X	X	X	
N°	DIMENSION: segregación				
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados	X	X	X	
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado	X	X	X	
N°	DIMENSION: almacenamiento primario				
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos	X	X	X	
07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos	X	X	X	
N°	DIMENSION: Almacenamiento intermedio				
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento	X	X	X	
09	S tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento	X	X	X	
N°	DIMENSION: recolección y transporte interno				
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos	X	X	X	
11	Se cuenta con contenedores pro cada tipo de residuo	X	X	X	
N°	DIMENSION: almacenamiento central o final				
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos		X	X	
13	Se da una disposición final a cada residuo sólido	X	X	X	
N°	DIMENSION: Valorización				
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos	X	X	X	
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación d ellos residuos	X	X	X	
N°	DIMENSION: tratamiento de los residuos sólidos				
16	Se tarta los residuos sólidos por sus características físicas	X	X	X	
17	Se tarta a los residuos sólidos por sus características químicas	X	X	X	
N°	DIMENSION: recolección y transporte externo de los residuos sólidos				
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para le transporte de los residuos	X	X	X	
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados	X	X	X	
N°	DIMENSION: disposición final de los residuos sólidos				
20	Se cuenta con adecuados rellenos sanitarios	X	X	X	
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos sólidos	X	X	X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alto nivel

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lady Diana Arévalo Alva

DNI: 43040028

Especialidad del validador (a): Gestión pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de mayo de 2023



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión de recursos humanos en salud

N°	DIMENSION: Gobernanza	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Observaciones/ Recomendaciones
01	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social		X		X		X	
02	Se tiene la capacidad rectora de monitoreo y control del personal		X		X		X	
03	Se aplica estrategias para una mayor productividad del personal		X		X		X	
04	Acude a instancias de articulación para obtener mayores conocimientos		X		X		X	
N°	DIMENSION: planificación							
05	Se tiene conocimiento de a la disponibilidad del recurso humano ante cualquier actividad		X		X		X	
06	Se estima las necesidades y requerimientos del personal		X		X		X	
07	Se cuenta con un plan de formación y desarrollo del personal		X		X		X	
08	Se cuenta con sistemas integrado de información que ayuden a mejorar el desempeño del personal		X		X		X	
N°	DIMENSION: Formación							
09	Se tiene establecidos los perfiles profesionales para cada área de trabajo		X		X		X	
10	Se tiene establecido el número de profesionales por área		X		X		X	
11	Se informa de los mecanismos de participación de cada personal en las actividades		X		X		X	
N°	DIMENSION: gestión de empleo							
12	Se cuenta con un adecuado mercado laboral para las convocatorias dentro de la ciudad		X		X		X	
13	Existe una caracterización definida de la fuerza de trabajo		X		X		X	
14	Se aplica adecuados mecanismos de captación, selección y retención de personal		X		X		X	
N°	DIMENSION: gestión del desempeño							
15	Se cuenta con manuales de descripción de puestos dentro de la entidad		X		X		X	
16	Se cuenta con sistemas de evaluación del desempeño del personal		X		X		X	
17	E cuenta con un cronograma de capacitaciones del personal		X		X		X	
N°	DIMENSION: desarrollo institucional y organizacional							
18	Se tiene áreas de gestión de recursos humanos establecidas y capacitadas		X		X		X	
19	Se aplica estrategias de gestión del cambio en todo el personal		X		X		X	
20	Se desarrolla actividades de formación de líderes		X		X		X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alto Nivel

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Karla Patricia Martell Alfaro

DNI: 18216268

Especialidad del validador (a): Gestión pública y empresarial.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de mayo de 2023



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
Sello Personal y firma

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Manejo de residuos sólidos hospitalarios

N°	DIMENSIÓN: acondicionamiento	Claridad ¹			Coherencia ²			Relevancia ³			Observaciones/ Recomendaciones
01	Se cuenta con adecuados recipientes dentro de la institución			X		X				X	
02	Los contenedores para los residuos sólidos están en lugares estratégicos			X		X				X	
03	Los insumos lo clasifican de acuerdo al tipo de material			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: segregación										
04	Los materiales recolectados son debidamente acondicionados			X		X				X	
05	El personal de recojo está debidamente sensibilizado y capacitado			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: almacenamiento primario										
06	Se cuenta con adecuados ambientes de generación de residuos sólidos		X			X				X	
07	Se cuenta con un almacenamiento temporal de los residuos sólidos		X			X				X	
	N° DIMENSIÓN: Almacenamiento intermedio										
08	La infraestructura existente es la adecuada para el almacenamiento			X		X				X	
09	Se tiene un adecuado cuidado en los exteriores de las áreas de almacenamiento			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: recolección y transporte interno										
10	Se cuenta con los vehículos apropiados para el recojo de los residuos			X		X				X	
11	Se cuenta con contenedores pro cada tipo de residuo			X		X			X		
	N° DIMENSIÓN: almacenamiento central o final										
12	Se cuenta con un lugar establecido para su tratamiento de los residuos		X			X				X	
13	Se da una disposición final a cada residuo sólido			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: Valorización										
14	Se cuenta con materiales adecuados para el recojo de los residuos			X		X				X	
15	Se cuenta con los recursos necesarios para la transformación d ellos residuos			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: tratamiento de los residuos sólidos										
16	Se tarta los residuos sólidos por sus características físicas			X		X				X	
17	Se tarta a los residuos sólidos por sus características químicas			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: recolección y transporte externo de los residuos sólidos										
18	Los vehículos proporcionados son suficientes para le trasporte de los residuos			X		X				X	
19	Se registra de manera diaria la calidad de residuos sólidos recolectados			X		X				X	
	N° DIMENSIÓN: disposición final de los residuos sólidos										
20	Se cuenta con adecuados rellenos sanitarios			X		X				X	
21	Se cuenta con adecuados formatos de manifiesto de los residuos sólidos			X		X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alto nivel

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Karla Patricia Martell Alfaro

DNI: 18216268

Especialidad del validador (a): Gestión pública y empresarial

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 29 de mayo de 2023



Firma del experto informante

Índice de la V de Ayken.

VARIABLE 1. RECURSOS HUMANOS.

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D6	P12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D7	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
D8	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D9	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D10	P20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D4	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D5	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67
D6	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D7	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00

D8	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D9	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D10	P20	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1.00	0.80	1.00	0.93	0.70	0.99	1.00	0.80	1.00
D2	0.97	0.75	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D3	0.97	0.75	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D4	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D5	1.00	0.80	1.00	0.97	0.75	1.00	0.97	0.75	1.00
D6	0.97	0.75	1.00	0.97	0.75	1.00	1.00	0.80	1.00
D7	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	0.97	0.75	1.00
D8	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D9	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00
D10	0.97	0.75	1.00	0.90	0.66	0.98	1.00	0.80	1.00

Instrumento por criterio	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00	0.99	0.79	1.00
Instrumento global	0.99	0.774	0.999						

V de Ayken 0.99

VARIABLE 2. MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00
	P4	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D4	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D5	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D6	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P19	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00
	P20	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.97	0.75	1.00	0.93	0.70	0.99	0.98	0.77	1.00
D2	0.95	0.72	0.99	0.98	0.77	1.00	1.00	0.80	1.00
D3	1.00	0.80	1.00	1.00	0.80	1.00	0.96	0.73	0.99
D4	0.96	0.73	0.99	0.98	0.76	1.00	1.00	0.80	1.00
D5	1.00	0.80	1.00	0.98	0.76	1.00	1.00	0.80	1.00
D6	0.93	0.70	0.99	0.98	0.76	1.00	0.98	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.97	0.75	1.00	0.98	0.76	1.00	0.99	0.78	1.00
Instrumento Global	0.98	0.760	0.998						

V de Ayken 0.98

Análisis de confiabilidad de gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,987	20

Análisis de confiabilidad de manejo de residuos solidos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,960	21

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Tarapoto, 3 de junio de 2023

SEÑOR
MED. CIR. PABLO RAUL IBERICO MELENDEZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL PICOTA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 3 de junio de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo desearle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Por tal motivo alcanzo la siguiente información: anllely16@ucvvirtual.edu.pe

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : López Pinchi Anllely
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión de recursos humanos en salud y manejo de residuos sólidos hospitalarios en el Hospital de picota-2023.
- 6) Asesor : Mgtr. Richard Foster Horna Rodríguez.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva **autorizar la realización de la investigación** en la institución que usted dirige; así como también, **autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación**, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV - TARAPOTO



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154547259
HOSPITAL PICOTA - DEPENDE FINANCIERAMENTE DE OGESS BASO MAYO .	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
PABLO RAUL IBERICO MELENDEZ	70652033

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "T" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS EN EL HOSPITAL PICOTA - 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ANACLELY LOPEZ PINCHI	46574147

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
RED DE SERVICIOS DE SALUD PICOTA
MICRO RED SALUD PICOTA

Firma: Dr. Pablo R. Iberico Melendez
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL RURAL PICOTA, DISTRITO DE PICOTA PROVINCIA DE PICOTA, REGIÓN SAN MARTIN QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

A doña ANLLELY LOPEZ PINCHI, identificada con DNI N° 46574147, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto, para obtener información de investigación que viene desarrollando titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS HOSPITALARIAS EN EL HOSPITAL PICOTA -2023.**

Picota 31 mayo 2023

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
MICRO RED DE SALUD PICOTA
REPUBLICA PERU
KNO REGIONAL SAN MARTIN
SERVICIOS DE SALUD PICOTA
MICRO RED DE SALUD PICOTA
JEFE TURNO
REDES DE SERVICIOS DE SALUD
Pablo K. Iberico Melendez
DIRECTOR

Base de datos referenciales

Base de datos de gestión de recurso humanos

	Gobernanza					Planificación					Formación				Gestión de empleo				Gestión de desempeño			desarrollo institucional organizacional					
N°	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	sub total	p12	p13	p14	sub total	p15	p16	p17	sub total	p18	p19	p20	sub total	TOTAL
1	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
2	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19
4	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
5	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
8	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
9	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
10	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
11	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
12	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
13	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
15	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30
16	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
17	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
18	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22

19	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31
20	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
21	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
22	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
23	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19
24	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
25	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
26	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
28	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
29	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
30	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
31	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
32	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
33	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
34	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
35	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30
36	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
37	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
38	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22
39	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31
40	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
41	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
42	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
43	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19
44	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
45	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
46	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29

47	4	2	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	3	3	3	9	47
48	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	56
49	3	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	21
50	5	1	1	2	9	1	2	2	1	6	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	6	31
51	5	3	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
52	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	2	2	2	6	30
53	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	66
54	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	2	3	2	7	44
55	2	3	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	5	4	13	67
56	2	5	5	4	16	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	75
57	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
58	2	2	3	2	9	3	2	4	3	12	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	2	4	2	8	44
59	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	3	2	3	8	40
60	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
61	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	31
62	4	2	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	3	3	3	9	44
63	2	4	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	3	4	3	10	53
64	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
65	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
66	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
68	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
69	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
70	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
71	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
72	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
73	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
74	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60

75	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30
76	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
77	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
78	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22
79	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31

Base de datos de manejos de residuos sólidos

N°	Gobernanza					Planificación					Formación				Gestión de empleo				Gestión de desempeño				desarrollo institucional organizacional				TOTAL
	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	sub total	p12	p13	p14	sub total	p15	p16	p17	sub total	p18	p19	p20	sub total	
1	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
2	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19
4	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
5	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
8	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
9	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
10	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
11	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
12	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
13	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
14	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
15	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30

16	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
17	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
18	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22
19	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31
20	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
21	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
22	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
23	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19
24	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
25	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
26	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
28	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
29	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
30	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
31	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
32	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
33	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
34	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
35	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30
36	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
37	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
38	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22
39	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31
40	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
41	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	45
42	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	57
43	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	19

44	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
45	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
46	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
47	4	2	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	3	3	3	9	47
48	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	56
49	3	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	21
50	5	1	1	2	9	1	2	2	1	6	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	6	31
51	5	3	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
52	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	2	2	2	6	30
53	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	66
54	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	2	3	2	7	44
55	2	3	4	4	13	4	4	5	4	17	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	5	4	13	67
56	2	5	5	4	16	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	75
57	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70
58	2	2	3	2	9	3	2	4	3	12	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	2	4	2	8	44
59	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	3	2	3	8	40
60	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	58
61	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	31
62	4	2	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	3	3	3	9	44
63	2	4	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	3	4	3	10	53
64	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	2	6	27
65	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10	57
66	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	29
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	68
68	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	3	2	3	8	45
69	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	14	70
70	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	79
71	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	70

72	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	2	4	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	4	2	4	10	47
73	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	3	8	2	3	2	7	40
74	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	60
75	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	30
76	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	1	7	2	2	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	42
77	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	55
78	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	22
79	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4	8	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	31