



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del recurso humano y desempeño laboral en
el personal de enfermería de una clínica de
Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vera Carpio, Rafael de Jesus (orcid.org/0000-0003-4220-5189)

ASESORES:

Mg. Garcia Parrilla, Joyce Daniela (orcid.org/0000-0002-0622-8079)

Dr. Cruz Cisneros, Victor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por siempre cuidarme, guiarme y brindarme sabiduría, a mi esposa y a mis hijas que son el motor que me llevan a alcanzar mis metas, a mis padres y hermanos por brindarme su ayuda durante este trayecto, a mi familia política que de una u otra manera también contribuyeron en este proyecto y a las demás personas que brindaron su apoyo para alcanzar este logro académico.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme culminar con éxito este postgrado, a cada uno de los docentes que nos brindaron las herramientas y las enseñanzas necesarias para culminar esta etapa, a los directivos y personal de salud donde laboro por la colaboración y apoyo durante todo este tiempo, y las demás personas que permitieron que sea posible la culminación de este trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, JOYCE DANIELA GARCIA PARRILLA, VICTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es VERA CARPIO RAFAEL DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

PIURA, 08 de Agosto del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| JOYCE DANIELA GARCIA PARRILLA, VICTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079 | Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 09-08-2023 11:19:33 |
| JOYCE DANIELA GARCIA PARRILLA, VICTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X | Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-08-2023 12:42:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0645373



DECLARATORIO DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VERA CARPIO RAFAEL DE JESUS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA DE GUAYAQUIL, 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 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| RAFAEL DE JESUS VERA CARPIO PASAPORTE: 0953821444 ORCID: 0000-0003-4220-5189 | Firmado electrónicamente por: DVERACA95 el 08-08- 2023 20:24:20 |

Código documento Trilce: TRI - 0645376



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|-------------------------------------------------------|------|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES..... | iv |
| DECLARATORIO DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR..... | iv |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3 Población y muestra..... | 16 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos..... | 16 |
| 3.5 Procedimientos..... | 17 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS..... | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Relación entre GRH y la dimensión nivel de producción..... | 19 |
| Tabla 2. Relación entre GRH y la dimensión calidad del trabajo | 20 |
| Tabla 3. Relación entre GRH y la dimensión nivel de producción..... | 21 |
| Tabla 4. Relación entre GRH y la dimensión metas | 22 |
| Tabla 5. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de GRH y DL..... | 23 |
| Tabla 6. Coeficiente de Correlación entre GRH y DL | 24 |
| Tabla 7. Coeficiente de Correlación entre GRH y dimensión calidad del trabajo .. | 25 |
| Tabla 8. Coeficiente de Correlación entre GRH y dimensión nivel de producción. | 26 |
| Tabla 9. Coeficiente de Correlación entre GRH y la dimensión metas | 27 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1. Diseño metodológico del estudio | 14 |
|--------------------------------------------------|----|

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básica, de alcance correlacional y de corte transversal. La muestra utilizada fue de 60 participantes (personal de enfermería). Como instrumentos se utilizó el cuestionario de gestión de los recursos humanos y desempeño laboral. En los resultados se evidencia que la gestión del recurso muestra una relación significativa y positiva con la calidad del trabajo en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.799$, y una $Sig=0.000<1\%$. Asimismo, se evidencia relación significativa y positiva con el nivel de producción. Demostrado con un valor de $Rho=0.805$, y una $Sig=0.000<1\%$. Finalmente se encuentra relación significativa y positiva con las metas en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.810$, y una $Sig=0.000<1\%$. Se concluye que entre la gestión del recurso existe relación significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho=0.839$, y una $Sig=0.000<1\%$).

Palabras clave: Gestión de los recursos humanos, Desempeño laboral, Metas.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human resource management and work performance in the nursing staff of a Clinic in Guayaquil, 2023. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design, basic type, correlational in scope and cross section. The sample used was 60 participants (nursing staff). As instruments, the human resources management and work performance questionnaire was used. The results show that the management of the resource shows a significant and positive relationship with the quality of work in the nursing staff of a clinic in Guayaquil, 2023. Demonstrated with a value of $Rho=0.799$, and a $Sig=0.000<1\%$. Likewise, there is evidence of a significant and positive relationship with the level of production. Demonstrated with a value of $Rho=0.805$, and a $Sig=0.000<1\%$. Finally, a significant and positive relationship is found with the goals in the nursing staff of a clinic in Guayaquil, 2023. Demonstrated with a value of $Rho=0.810$, and a $Sig=0.000<1\%$. It is concluded that between resource management there is a significant relationship with the job performance of nursing staff ($Rho=0.839$, and a $Sig=0.000<1\%$).

Keywords: human resources management, job performance, goals.

I. INTRODUCCIÓN

Para maximizar el valor que se crea para la organización, el proceso de gestión del recurso humano implica adoptar un enfoque de gestión estratégica. Este enfoque consiste en tomar una serie de pasos para asegurarse que cada miembro del equipo posea las habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para tener éxito en los entornos actuales y futuros (Jara et al., 2018). La gestión de recursos humanos está orientada a generar herramientas útiles que permitan al capital humano comprometerse con los objetivos corporativos e integrarse en los proyectos empresariales para obtener ventajas a largo plazo (Yamela, 2022).

El desempeño laboral es una respuesta al reconocimiento que se le da a los empleados con base en cómo se han desarrollado en relación con el cumplimiento de sus tareas, metas y desarrollo, así como los resultados que deben producir. El proceso de evaluación permite reconocer la excelencia, los valores y las contribuciones de la organización (López-Martínez et al., 2021). En este sentido, se describe como el nivel de esfuerzo que cada empleado realiza durante el transcurso de una jornada laboral típica para que la empresa en su conjunto sea eficiente, eficaz y exitosa en la realización de las tareas que se le asignan (Terán-Guzmán & Vizúete-Muñoz, 2022).

El 80 % del personal de enfermería trabaja en naciones con poblaciones muy altas y en crecimiento, lo que indica que existe una grave escasez de personal de enfermería que impide la prestación de una cobertura sanitaria universal a nivel mundial. El número estimado de profesionales de enfermería necesarios era de 6,6 millones en 2016 y había disminuido a 5,9 millones en 2018. En este sentido, la calidad y el desempeño profesional en los servicios hospitalarios se ven impactados porque más del 89 % de los 5,3 millones de profesionales de enfermería necesarios se concentran en naciones con personas de bajos ingresos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

La escasez de profesionales de enfermería en América Latina, que se estima en 800.000, no es nueva. La proporción del personal de enfermería varía según el número de profesionales por población, como en Haití, donde se estima que hay 3,5 profesionales por cada 10.000 habitantes, mientras que esta relación

es menor en otras regiones (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2018). Según información difundida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), un total de 2.000 profesionales de la salud han dejado sus trabajos en Ecuador como consecuencia directa de los riesgos asociados al COVID-19 en su salud y la de sus pacientes, generando una falta de personal y un deficiente desempeño en los trabajadores permanentes (Ortega, 2020). El sistema de salud, el ambiente de trabajo impacta en las condiciones de trabajo del personal de salud, las características de la población atendida y su conducta o actitud hacia la población son actualmente algunos de los elementos que inciden en el desempeño de su trabajo. Centrándose en la escasez de experiencia académica y práctica, el personal profesional de enfermería ha sido durante mucho tiempo responsable de un desempeño laboral deficiente (Tarqui y Quintana, 2019).

En una Clínica de Guayaquil se ha observado que el profesional de enfermería presente problemas de motivación y actitud en el desempeño de sus funciones reflejándose un porcentaje bastante bajo en su desempeño, asimismo, el personal refiere que se siente desmotivado por los bajos salarios, los horarios y la falta de incentivos parte de los directivos de la institución, en este sentido, muchos han manifestado su prioridad de trabajar en otra institución que les brinde un mayor reconocimiento a su desempeño. Ante lo manifestado se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023?

El estudio tuvo una justificación teórica porque se avala el estudio científicamente mediante los modelos propuesto por Santos (2020) para la gestión del recurso humano y Pérez (2017) para la variable desempeño laboral, en este sentido, con la información científica recopilada se busca dejar un punto de inicio a nuevos estudios en el campo de la salud asociados a las variables de estudio. Asimismo, se consideró una justificación metodológica debido a que se adatarán cuestionarios por lo que se tendrán que validar mediante el proceso de valoración de juicios de expertos y la confiabilidad mediante una prueba piloto. De igual manera, se tuvo una justificación práctica debido a que se espera que

en función a los resultados se pueda tomar decisiones a nivel institucional que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

Como objetivo general de estudio: Determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. Como específicos se desglosan los siguientes objetivos: Determinar la relación entre gestión del recurso humano y la dimensión calidad del trabajo en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. Determinar la relación entre gestión del recurso humano y la dimensión nivel de producción en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. Determinar la relación entre gestión del recurso humano y la dimensión metas en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Como hipótesis general del estudio se consideró: Existe relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión calidad del trabajo en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión nivel de producción en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Existe relación entre la gestión del recurso humano y la dimensión metas en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se estudiaron los antecedentes que muestran investigaciones vinculadas a las variables para crear las hipótesis que sustentan el estudio, y se encontró que, a escala mundial: Castro (2023) Este estudio reclutó a 45 profesionales de enfermería para examinar el vínculo entre la gestión del servicio de enfermería y la eficiencia del personal de cuidados intensivos hospitalarios utilizando una estrategia cuantitativa, diseño no experimental, enfoque descriptivo correlacional y nivel transversal. de Cuzco. Los hallazgos revelaron que el 86,3% de los encuestados estaban contentos con la atención de enfermería que recibieron, mientras que el 86,7% consideró que la gestión fue exitosa. Según los datos, existe un vínculo sólido entre los dos factores. Con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.837 sugiriendo un vínculo directo significativo, se puede decir que el personal de enfermería del Hospital EsSalud Cusco tendrá un mayor desempeño laboral si se potencia la administración del servicio de Enfermería.

Cornejo (2022) el propósito de este estudio es conocer cómo incide la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de enfermería de un hospital de Lima, de diseño no experimental, de relación causal y técnicas cuantitativas fundamentales. Los datos de la muestra de 120 profesionales seleccionados por muestreo no probabilístico se recogieron mediante dos cuestionarios. De acuerdo con los hallazgos, no existe asociación entre el GTH y los aspectos de desempeño laboral, desarrollo personal o responsabilidad del enfermero ($\chi^2 = 1,735$, valor de $p = 0,420$). Los factores de desempeño laboral, liderazgo y trabajo en equipo ($\chi^2 = 6.713$, $p = .035$), así como motivación ($\chi^2 = 6.247$, $p = .044$), mostraron una conexión marginal con GTH. Se ha determinado que la ejecución de las funciones de las enfermeras no se ve impactada significativamente por la gestión del talento humano.

Blacido (2021) el objetivo general del estudio es conocer más sobre las conexiones entre la GRH y el desempeño profesional de las enfermeras que laboran en un hospital nacional del Callao en el año 2021. Manteniendo la sencillez del objetivo planteado, la metodología escogida es descriptiva cuantitativa correlacional uno. En este estudio transversal, no experimental, se incluyeron 70 profesionales sanitarios. Se utilizó la encuesta para recopilar

datos, sirviendo el cuestionario como instrumento validado. Los cuestionarios fueron muy confiables para el estudio; se enviaron de manera virtual debido al escenario actual y se procesaron utilizando un alfa de Cronbach de 0.90 para GTH y 0.92 desempeño laboral. Con un $(p=0,187 > 0,05)$. Por lo tanto, se encontró que no existía relación entre la GRH y DP de enfermería.

Navarro (2018) el objetivo del estudio fue determinar una relación entre GTH y la productividad de los empleados del hospital en Santa Anita, California, en 2018. El estudio se ajusta a la definición de un diseño cuantitativo, relacional y transversal basado en sus características. El método de encuesta utilizado fue el de los correspondientes cuestionarios tipo Likert modificados. El centro de información estaba ubicado dentro de un centro médico. Los empleados de dicho hospital componían la unidad analítica. Se eligieron 80 participantes de una muestra de 100 enfermeros mediante un muestreo aleatorio del 95%. El estudio encontró que el 77 % de las personas pensaba que el GTH del hospital era efectivo, mientras que el 23 % pensaba que era inadecuado. Más del 73% de los trabajadores se desempeñan bien, mientras que el 23% se desempeñan mal y de manera regular. Se encuentra una correlación moderada y significativa entre GTH y el rendimiento laboral del personal de enfermería ($Rho = 0,745^{**}$).

Bonilla (2019) el objetivo de este estudio fue determinar la GRH y su asociación con el desempeño laboral de enfermería del Hospital Ferreñafe. El análisis estadístico, un diseño no experimental transversal y el alcance correlacional. Treinta enfermeras empleadas en varios departamentos del Hospital de Referencia conformaron la población y muestra. De acuerdo con los hallazgos, la relación entre la GTH y el DL tuvo un coeficiente de 0,590. Se acepta la hipótesis básica propuesta en base a los hallazgos, los cuales muestran un vínculo favorable y un nivel moderado de correlación entre la GTH y el DL.

A nivel nacional se encontró a Rivadeneira (2023) la presente investigación fue diseñada para analizar la conexión entre GTH y la productividad de los empleados de salud en Pichincha, Ecuador en el año 2022. Por lo tanto, se realizó un estudio piloto, utilizando un diseño transversal cuantitativo, no experimental y un nivel correlacional; la población estuvo conformada por 120 empleados del centro de salud. Los resultados revelan una conexión débil pero

directa entre las dos variables, con un nivel de significación de 0,007 y un Rho de Spearman de 0,215. La GTH tiene un nivel alto (90%) en los datos descriptivos de la dimensión selección de personas. Además, la dimensión objetivos de la variable desempeño laboral es significativamente alta (85%). Nuestros hallazgos nos llevaron a concluir que la efectividad GTH del centro de salud de Pichincha se puede inferir de la importancia de los resultados del desempeño del personal de salud.

Moreno (2021) llevó a cabo su estudio en los centros de salud de la Policía Nacional en Guayaquil, Ecuador en el año 2020 con la esperanza de conocer más sobre la conexión entre GTH y el DP. La investigación empleó un diseño descriptivo basado en algunas características cuantitativas clave, y la población fue una muestra autoseleccionada de setenta y un empleados (la "muestra del censo"). Los datos se recopilaban mediante una encuesta que se basó en cuestionarios que fueron verificados por expertos en la materia. Además, se utilizó un grupo piloto para administrar los instrumentos. El presente estudio indicó que existe un modesto índice de correlación positiva de 0,570 entre GTH y el desempeño laboral, con un nivel de significación estadística de 0,000, siendo inferior al valor de 0,05, indicando así la aceptación de la hipótesis alternativa.

Mamonte (2020) el principal objetivo del estudio fue encontrar la conexión entre la GTH y las capacidades laborales en el personal. Se seleccionó la muestra del estudio de 49 profesionales. El marco del estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional. El análisis de correlación revela una relación significativa entre la GTH y las competencias laborales del personal de un Hospital de la provincia de Los Ríos, Ecuador. Con un ($\rho = .420^{**}$ y $P = .006$) se encontró que la variable GTH se correlaciona significativamente con las dimensiones de trabajo en equipo, calidad del trabajo, compromiso, comunicación y la variable competencias laborales. Según los hallazgos del estudio, la variante de GTH influyó mucho en las C L del personal del Hospital.

Pilpe (2020) este estudio tiene como objetivo conocer más sobre las causas e impactos anuales del ausentismo laboral de los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Alausi, mediante el análisis de la correlación entre estas dos variables. La investigación empleó un diseño metodológico de orden mixto, en tanto analizó un enfoque cualitativo (en cuanto

tuvo un fundamento literario con el fin de establecer teóricamente el enfoque hipotético) y cuantitativo (en tanto matemáticos y estadísticos se involucraron en la presentación de resultados) con el fin de establecer y explicar patrones de comportamiento. El hallazgo principal reveló que el ausentismo fue significativamente mayor en 2018 en comparación con 2017 y 2019; el indicador de severidad indicó que un individuo estaría ausente en promedio 4 días al año por diversas causas. Dado que el estadístico Chi-cuadrado arrojó un valor de $p=0.047$, podemos inferir que el ausentismo sí tiene un impacto en la productividad en el trabajo.

Herdoiza (2020) a través del estudio realizado en el Hospital IESS Babahoyo, esta investigación examinó el comportamiento organizacional y cómo esta afecta el desempeño laboral del personal de enfermería con el fin de desarrollar un plan de mejor CO que tenga un efecto positivo en su desempeño. En la técnica de investigación se utilizó un diseño descriptivo, de alcance correlacional, de estrategia mixta y explicativo secuencial. Los hallazgos permitieron evidenciar que las dimensiones de la variable CO en su mayoría se encontraron por la media de 3, siendo la dimensión de condiciones de trabajo la única que estuvo por encima de la media. En contraste, la dimensión compromiso institucional en la variable DP se ubicó por debajo del promedio con un puntaje de 2.87. La propuesta desarrolló tácticas para la motivación interna, esfuerzos para mejorar el liderazgo y actividades de integración. La conclusión que se pudo extraer fue que existía una asociación significativa y favorable entre el CO y el DP.

Después de revisar los antecedentes de las variables de estudio se revisa el fundamento teórico de la variable Gestión de Recursos Humanos (GRH) que se sustenta en la Teoría de los sistemas generales de Ludwing Von Bertalanffy (1994), quien refiere que los sistemas son una colección de relaciones que cambian constantemente con su entorno a través de numerosas interacciones que se refuerzan mutuamente. Los sistemas también son propensos a adaptarse para lograr un equilibrio interno en respuesta a los cambios ambientales o la complejidad de su entorno. En este sentido, se explica el concepto de organización en detalle describiéndolo como un organismo vivo, un sistema que está abierto e involucra totalidad, diferenciación, orden, competencia, dominio y

control. También, permite aclarar que la única forma significativa de conocer las instituciones u organizaciones es como un sistema de variables dependientes, y de características constitutivas del sistema donde se depende de las relaciones específicas que existen dentro de la comunidad. En tal sentido, es preciso definir la organización como un organismo creado por humanos que necesita mantener una dinámica de interacción bidireccional para influir y ser influenciado por ella para sobrevivir en un entorno competitivo.

Entre las teorías que respaldan la variable se encuentra la teoría de Fayol (1916) Fayol, partidario de la teoría de la eficiencia, afirmó que los trabajadores se desempeñan mejor cuando la gestión es más eficaz. Las cuatro tareas administrativas de planificación, organización, dirección y control se desarrollaron a partir de esta filosofía. Frederick Taylor (1911), otro especialista en eficiencia, desarrolló una teoría que condujo a la creación de un sistema de pago a destajo para los trabajadores de manufactura y al diseño de ocupaciones que requerían menos movimientos.

Frederick Herzberg (1968), un científico del comportamiento, desarrolló la hipótesis de los dos factores, que separó las motivaciones en dos grupos, factores desencadenantes y factores de sostenimiento. El logro y el reconocimiento fueron impulsores motivacionales. Las variables "higiene" o "mantenimiento" fueron aquellas que fueron necesarias para alcanzar los elementos motivacionales pero que también pueden desmotivar a las personas, como la remuneración y la seguridad laboral. Según este punto de vista, los factores motivacionales existen por sí mismos y no dependen de otras variables en el lugar de trabajo. Funciona bien en un entorno donde el desempeño laboral es lo suficientemente especializado como para permitir un logro importante (Durán, 2020).

La GRH es crucial para las empresas y, en los últimos años, se ha convertido en uno de los determinantes clave de la estrategia corporativa. Sus efectos trascienden los muros de la organización y cruzan las fronteras sociales. Los empleados ahora se consideran más que solo recursos o capital humano; también son reconocidos como talento humano que se puede desarrollar en aras de una gestión empresarial competitiva (Armijos et al., 2019).

Como componente central de cualquier organización, la GRH se considera como una colección de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades y técnicas que las personas pueden aportar y contribuir a una organización. Por lo tanto, la GRH debe ser una prioridad máxima para cualquier empresa. Los recursos humanos son el aspecto crítico más crucial para que las empresas logren el éxito porque deben verse como inversiones en lugar de costos (Cuesta-Santos et al., 2018; Espinoza, 2018).

La GRH abarca todo un conjunto de acciones y actividades, como la contratación y la evaluación orientada a conocer del desempeño de los colaboradores, que son necesarias para dirigir una organización de forma eficaz y maximizar el potencial de sus empleados (Santos, 2020). La GRH, implica buscar, entrevistar, contratar e incorporar nuevos empleados; proporcionándoles la formación y los recursos necesarios; así como, evaluar sus habilidades y potencialidades; proporcionar retroalimentación sobre su desempeño; establecer salarios y beneficios; inspirándose a trabajar duro y fomentar relaciones positivas entre la dirección y los trabajadores (Jama-Zambrano, 2018).

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014), que incluye no solo el acto de emplear, capacitar, recompensar y retener empleados, sino también el desarrollo de políticas y procedimientos relacionados. Históricamente, este rol ha sido menos estratégico y más administrativo, pero con el pasar del tiempo, es más importante para el desempeño de la organización y el área en la que opera (Armijos et al., 2019).

La GRH es una herramienta utilizada para fomentar el crecimiento personal e institucional, en este sentido, los recursos o talento humanos se usa para referirse tanto a las personas a cargo de administrar a los empleados de una institución como al departamento a cargo de supervisar a ese personal, quienes en conjunto constituyen el recurso principal para las organizaciones. El GRH es la práctica de ayudar y administrar a los empleados en todas las facetas

de su empleo, desde la contratación hasta el desarrollo profesional y los beneficios de jubilación (Gómez, 2018; Lloyd, 2019).

Para el estudio de la GRH de acuerdo con Santos (2020) se tienen tres dimensiones: La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral. La selección de empleados es por lo tanto la razón; es el método utilizado por la gerencia para distinguir entre los candidatos que continúan siendo calificados y los que no a través de diversas estrategias (Santos, 2020). El procedimiento de selección de personas se divide en una serie de pasos, cada uno de los cuales brinda a la organización la oportunidad de aprender más sobre el candidato. Como resultado, es vital establecer una técnica de selección que coincida con precisión con los criterios de la empresa y ayude a seleccionar al candidato que mejor se adapte al puesto (P. Alonso et al., 2015).

El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. Por lo general, se requiere capacitación para los nuevos empleados para prepararlos para sus trabajos. También es necesario invertir en sus empleados actuales brindándoles oportunidades de desarrollo profesional (Santos, 2020). La capacitación es el proceso de educar a los empleados actuales de una organización de una manera que aumente tanto su productividad como su desarrollo personal. Otro de los objetivos, como la mejora del desempeño y el desarrollo profesional general de los empleados, también pueden lograrse mediante la capacitación del personal. De esta forma, la formación de los empleados ofrece una serie de ventajas al empleado y a la organización (Obando, 2020).

La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020). Con este proceso los empleados y sus respectivos empleadores se benefician mucho del proceso de evaluación del desempeño. Los gerentes

podrán hacer conjeturas informadas sobre a quién promover, cuánto pagarles y si tomar o no medidas disciplinarias en su contra sobre los resultados de estas evaluaciones (Rivero-Remírez, 2019).

Para satisfacer las necesidades del puesto, la gestión de recursos humanos permite reclutar y seleccionar a enfermeros altamente cualificados y adecuados. Al elegir a los empleados adecuados, se garantiza que posean los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente. La gestión de recursos humanos también se encarga de identificar los requisitos de capacitación del personal de enfermería y proporcionar programas de formación y desarrollo relevantes. Esto ayuda a mejorar las competencias técnicas y clínicas de las enfermeras. Un personal capacitado y actualizado puede ofrecer atención de alta calidad y adaptarse a los cambios en la práctica de enfermería. El bienestar y la satisfacción del personal de enfermería también son aspectos importantes en la gestión efectiva institucional. Esto implica crear un entorno de trabajo positivo, reconocer el rendimiento destacado, fomentar el trabajo en equipo y brindar oportunidades de desarrollo profesional. Es así que, los empleados que se sienten motivados y satisfechos con su trabajo tienden a tener un mejor desempeño, una mayor dedicación y una menor rotación laboral.

A continuación, se describe el modelo teórico que sustenta la variable desempeño laboral: Modelo teórico de Campbell et al. (1990): el modelo se desarrolló debido a la necesidad de un método sistemático para medir la productividad de los empleados en el trabajo. La evaluación del desempeño laboral utiliza esta idea multidimensional como uno de sus pilares teóricos. Su propósito es ayudar a las personas a establecer metas, monitorear el progreso y desarrollar estrategias para alcanzar esos objetivos. El modelo de Campbell pone un fuerte énfasis en el comportamiento y cómo los empleados se apropian de los resultados. La estructura subyacente del desempeño laboral se puede describir utilizando una taxonomía de ocho elementos creada por Campbell. Los dominios de tareas específicas se refieren a la competencia de un empleado para realizar sus deberes laborales específicos, mientras que las habilidades vinculadas a tareas no específicas incluyen aquellas que no son exclusivas del trabajo pero que el empleador espera; la comunicación (oral-escrita) incluye la

habilidad de los empleados para escribir o hablar frente a una audiencia de cualquier tamaño, mientras que la disciplina personal se refiere a la capacidad de un empleado para abstenerse de realizar acciones negativas en el trabajo.

EL desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017). De acuerdo con Espinosa y Yaquelín (2019) el DL es el esfuerzo propio de la institución para abordar los problemas que se pueden desarrollar en la prestación del cuidado, demostrando así la capacidad de la institución para hacerlo. En este sentido, Bayser (2022) lo definen como el grado en que los miembros del equipo realizan las tareas asignadas; es decir, la revisión del desempeño proporciona información sobre la contribución de un empleado al éxito de la organización.

Las mejoras en la infraestructura, las condiciones de trabajo que minimizan los riesgos laborales y la supervisión objetiva e imparcial son formas de generar un mejor desempeño de los profesionales de salud. Los niveles salariales justos y puntuales también tienen un impacto en la calidad en la atención y productividad a través del uso de numerosas herramientas útiles y asequibles, se pueden lograr rápidamente avances significativos en la accesibilidad, habilidad, capacidad de respuesta y productividad de este grupo (Morfi, 2010). El objetivo principal de la profesión de enfermería, que incluye actos transpersonales e intersubjetivos para proteger la salud y ayudar en la comprensión de la enfermedad y el dolor, así como el desarrollo del autocontrol, el autoconocimiento y otras habilidades, es brindar atención médica (De Arco-Canoles y Suarez-Calle, 2018).

La enfermera desempeña un papel fundamental en el avance de la salud poblacional y en el acto preventivo de enfermedades como miembro del equipo interdisciplinario de atención médica (Alonso et al., 2016). La descripción del trabajo de una enfermera incluye brindar atención, administrar el departamento, enseñar y realizar investigaciones, en la salud del paciente y capacitarlos para que asuman la responsabilidad de su propio bienestar, las enfermeras utilizan la teoría y los métodos desarrollados a lo largo de su educación y práctica para

brindar una atención holística e individualizada en los problemas de salud que se puede manejar (Bautista et al., 2012).

Para el estudio de la variable se considera la propuesta de Pérez (2017) quien dimensiona el desempeño laboral en: calidad del trabajo, se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017). Una mayor calidad de vida laboral se correlaciona con una mayor satisfacción laboral. Debido a la experiencia que obtiene para cumplir con sus demandas, un trabajador feliz en su puesto en la empresa tiene más posibilidades de desempeñarse bien. Como resultado, es más probable que el descontento laboral resulte en una menor participación de los empleados y mayores tasas de rotación (Sánchez y García, 2017).

Nivel de producción, donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). Estos factores están en el centro de la productividad de enfermería y las ideas de calidad, ambiente de trabajo y costos, son los elementos primarios que definen o afectan la productividad de enfermería que además incluye y se asocian a los ambientes de trabajo, situaciones personales y factores externos (Nereida y Abrahantes, 2019; Gonzáles et al., 2009).

Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). Sin objetivos claros y definidos, incluso el esfuerzo más dedicado eventualmente se reduce a nada más que una interrupción no deseada. Esto puede ocurrir a nivel personal y profesional. Debido a esto, muchas personas crean plazos en un esfuerzo por lograr sus objetivos en un período de tiempo interminable (Couto et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de carácter básica ya que la profundidad del conocimiento sólo puede incrementarse a través del examen de la teoría detrás de las variables. No se hizo ningún esfuerzo por poner en práctica esta teoría o por encontrar una alternativa al problema que ocurre en el mundo real. Según Carrasco (2019), los estudios básicos no dan solución a un problema o cuestión planteada por una situación específica.

La investigación se realizó utilizando una técnica cuantitativa ya que se planeó hacer uso de la estadística para procesar las hipótesis de estudio a partir de los resultados de la información lograda de la muestra objeto de la investigación.

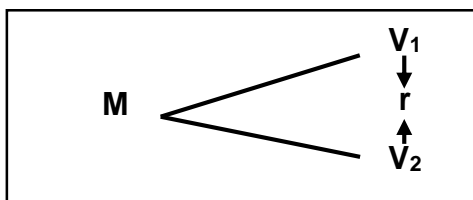
3.1.2 Diseño de investigación

Asimismo, fue una investigación de diseño no experimental, porque no se manipula variables con fin aplicativo solo se recoge los datos de estas tal como se encuentra en la realidad de estudio. El nivel fue correlacional, porque se buscará conocer mediante las respuestas de los participantes el grado de asociación que se configura entre la GRH y el DL del personal de enfermería. De igual manera, fue transversal porque se no se recopilan los datos en momentos distintos, es decir, solo tiene un momento de aplicación.

Los diseños no experimentales según Hernández y Mendoza (2018) no experimentan o modifican una variable para ver cómo afectan a otras, es decir, se recoge información y mantiene su naturalidad en el ámbito de estudio.

Figura 1. Diseño metodológico del estudio

El diseño es el siguiente:



Dónde:

M = muestra (personal de enfermería)

V₁ = GRH

r = Relación

V₂ = DL

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 gestión de recursos humanos

La GRH abarca todo un conjunto de acciones y actividades, como la contratación y la evaluación orientada a conocer del desempeño de los colaboradores, que son necesarias para dirigir una organización de forma eficaz y maximizar el potencial de sus empleados (Santos, 2020).

Definición operacional

Para medir la variable de estudio se elaboró un cuestionario de la GRH en función a las dimensiones: Selección de personal, desarrollo o capacitación de personal y evaluación de personal.

Indicadores

Se pueden revisar en el Anexo N°1

Escala de medición

Ordinal

Variable 2 desempeño laboral

El desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017).

Definición operacional

Para medir la variable de estudio se elaboró un cuestionario del DL en función a las dimensiones: calidad de trabajo, nivel de producción y metas.

Indicadores

Se pueden revisar en el Anexo N°1

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo conformada por 60 enfermeros (as) de una Clínica de Guayaquil. Considerando que la población según Valderrama (2015) es el universo de personas, objetos, etc., que son materia de estudio.

3.3.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por todo el personal de enfermería (60) por lo tanto se considera una población muestral para el estudio.

Criterios de inclusión.

El personal de enfermería que tenga como mínimo trabajando 6 meses a más.

Personal que consienta mediante la firma su participación.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que se encuentra de licencia o permiso por enfermedad o motivos personales.

Personal de enfermería que no concluya con el llenado de los instrumentos o decida abandonar el estudio durante la aplicación.

3.3.3 Unidad de análisis

Se conforman por personal de enfermería de una clínica de Guayaquil.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos

Se empleó el método de encuesta porque permite recopilar datos de la población de investigación en el mismo entorno que el tema investigado.

Los instrumentos para la variable GRH son los cuestionarios que se han elaborado; tendrán 18 preguntas y podrán medir la variable a través de las

dimensiones de selección de personal, desarrollo/capacitación de personal y evaluación de personal. El personal de enfermería se guiará por las alternativas de respuesta de la escala de Likert, y todo el proceso no tomará más de 15 minutos. Los resultados fueron analizados estadísticamente para determinar la validez de la V de Aiken (0.91); se realizó una prueba piloto con una población diferente a la del estudio (10 participantes), pero con las mismas características; y se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el valor de confiabilidad (,801).

Se elaboró un cuestionario con 16 ítems para medir la variable DL en tres dimensiones: nivel de calidad / nivel de producción /metas. Diseñado para enfermeras, se tarda unos 15 minutos en aplicar y tiene opciones de respuesta de escala Likert. Se consultó a cinco expertos en la materia para la validación y los resultados se analizaron estadísticamente para determinar la validez de contenido utilizando la V de Aiken (0,95). Para la prueba piloto de confiabilidad se utilizaron diez miembros de una población diferente a la del estudio; sin embargo, compartían todas las mismas características. y se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el valor de confiabilidad (,813).

3.5 Procedimientos

Como primer paso se solicitó el permiso de la institución para luego realizar la socialización de los procesos que implica la aplicación de los instrumentos, de manera paralela se pidió la firma del consentimiento informado, luego se aplicaron los instrumentos de acuerdo al tiempo especificado en la ficha técnica (15 minutos), después se vaciaron los datos a un planillón para luego ser exportado al programa estadístico SPSS 27 para su procesamiento y conocer los resultados de la contratación de hipótesis mediante la presentación de tablas o gráficos si fuera necesario.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se procedió a organizar los datos una vez obtenidos los resultados que fueron ingresados en tablas con valoraciones porcentuales, frecuencia y figuras con ayuda de Excel que nos permitirán realizar una interpretación y descripción

de resultados. Asimismo, se utilizó el SPSS para procesar datos y realizar los análisis estadísticos

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó de acuerdo con los principios éticos de respeto a la autonomía de la muestra, donde es el personal de enfermería fue quien autorizó su participación en la investigación mediante la firma del consentimiento informado; también se puso en práctica el principio de beneficencia, donde se tratará con respeto y sin realizar daño alguno a los participantes; y el principio de confidencialidad donde no se divulgará los nombres o datos que afecten la integridad de los participantes. Asimismo, toda la información utilizada proviene de revistas científicas acreditadas, y el trabajo de todos los autores fue debidamente acreditado y referenciado de acuerdo con las últimas pautas de APA (7th).

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 1
Relación de variables

| | | V2 DL | | | Total |
|--------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 GRH | Bajo | 0 0,00% | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | Medio | 27 45,00% | 21 35,00% | 0 0,0% | 48 80,00% |
| | Alto | 0 0,0% | 0 0,0% | 12 20,00% | 12 20,00% |
| Total | | 27 45,00% | 21 35,00% | 12 20,00% | 60 100,0% |

Nota: análisis de relación

Se aprecia que el 45% del personal de enfermería posiciona la GRH en un nivel medio y el DL en un nivel bajo, con lo que se puede inferir, que es necesario realizar acciones que permitan mejorar la GRH y el personal pueda tener un mejor desempeño laboral, en este sentido, un personal mejor atendido con los recursos necesarios para ejecutar sus labores, un buen salario, debidamente capacitado, etc., va a permitir que se desempeñe mejor en sus labores cotidianas en su centro de trabajo.

Asimismo, se refleja que el 35% del personal de enfermería ubican en un nivel medio a la GRH y el DL. De igual manera, se observa que el 20% ubican en un nivel alto ambas variables.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre GRH y D1 calidad del trabajo en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 2

Relación entre GRH y calidad del trabajo

| | | D1 calidad del trabajo | | | Total |
|--------|-------|------------------------|--------------|-------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 GRH | Bajo | 0 0,00% | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | Medio | 37 62,00% | 0 0,00% | 0 0,0% | 37 62,00% |
| | Alto | 0 0,00% | 16 26,0% | 7 12,00% | 23 38,00% |
| Total | | 37 62,50% | 16 26,00% | 7 12,50% | 60 100,0% |

Nota: resultados estadísticos.

Interpretación

Se observa que el 62,00% del personal, ubica en nivel medio la GRH y en nivel bajo la calidad del trabajo, en este sentido se puede observar que es necesario fortalecer la GRH como factor primordial que incide en la calidad del desempeño de las labores del personal.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre GRH y nivel de producción en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 3 Relación entre GRH y nivel de producción.

| | | D2 nivel de producción | | | Total |
|--------|-------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 GRH | Bajo | 0 0,00% | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | Medio | 26 43,75% | 15 25,00% | 0 0,0% | 41 68,75% |
| | Alto | 0 0,0% | 0 0,0% | 19 31,25% | 19 31,25% |
| Total | | 26 43,75% | 15 25,00% | 19 31,25% | 60 100,0% |

Nota: resultados estadísticos

Interpretación

Se observa que el 43,75% del personal ubica bajo su percepción en un nivel medio a la GRH y en nivel bajo el nivel de productividad, en este sentido, es necesario revisar los procedimientos de contratación, investigación y retención de empleados y determinar dónde se puede mejorar la gestión de recursos humanos, a través de programas de capacitación, crecimiento profesional y revisiones de desempeño.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre GRH y las metas en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 4 Relación entre GRH y las metas.

| | | D3 Metas | | | Total |
|--------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| V1 GRH | Bajo | 0 0,00% | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | Medio | 0 0,0% | 15 25,00% | 0 0,0% | 15 25,00% |
| | Alto | 26 43,75% | 0 0,0% | 19 31,25% | 45 75,00% |
| Total | | 26 43,75% | 15 25,00% | 19 31,25% | 60 100,0% |

Nota: resultados estadísticos

Interpretación

Se observa que el 43,75% del personal ubica en el nivel alto la GRH y en el nivel bajo las metas, en este sentido, es necesario asegurarse de que todo el personal esté completamente informado de los objetivos y metas. Por lo tanto, debe existir una comunicación clara y consistente.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de las puntuaciones de GRH y DL.

| Puntaje | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1 GRH | ,109 | 60 | ,007 |
| V2 DL | ,108 | 60 | ,007 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

* p es menor 0.01 los datos no provienen de una distribución normal

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal

Decisión estadística: Si se asume que los datos tienen una distribución no normal se rechaza la H_0 . Por lo tanto, ($p < 0.01$)

Interpretación:

Dado que los valores significativos que se observaron en las dimensiones y variables mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov fueron inferiores a 0,01, es razonable suponer que los datos no seguirán una distribución normal, por lo que se debe rechazar la hipótesis de H_0 . Debido a este descubrimiento, nos vemos obligados a utilizar una medida estadística de correlación de rangos Spearman.

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre GRH y DL en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

H0: No existe relación entre la GRH y DL en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 6
Coeficiente de Correlación entre GRH y DL

| | | DL |
|-----|--------------------------|--------|
| GRH | Coeficiente Rho Spearman | ,839** |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 60 |

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

**** $p < 0.01$**

La Tabla 6 muestra los resultados del estudio estadístico, incluyendo el valor Rho=0,839. La asociación es fuerte y positiva si el número es tan alto. Además, se determinó un valor de significancia de 0,000, que es muy inferior al 1%. Por lo tanto, inferimos que GRH y DL están significativamente correlacionados entre sí de manera favorable. Para reformular, el DL de las enfermeras se eleva en conjunto con el GRH.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la GRH y la dimensión calidad del trabajo en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

H₀: No existe relación entre la GRH y la dimensión calidad del trabajo en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 7

Coefficiente de Correlación entre GRH y la dimensión calidad del trabajo.

| | | Calidad del trabajo |
|-----|---------------------------|---------------------|
| GRH | Coefficiente Rho Spearman | ,799** |
| | Sig. | ,000 |
| | N | 60 |

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

**** $p < 0.01$**

El análisis estadístico de la Tabla 7 muestra un valor de Rho igual a 0.799, lo que sugiere que existe una correlación robusta y favorable entre las dos variables. Esto se muestra por el hecho de que el valor se encontró en la tabla. Además de esto, se descubrió un valor de significancia de 0,000, que es un número muy inferior al 1%. Como consecuencia de esto, podemos llegar al siguiente veredicto: la gestión de recursos humanos (HRM) y la dimensión de la calidad del trabajo tienen un vínculo que se correlaciona positiva y significativamente. Dicho de otra manera, el GRH tendrá un mayor impacto en la calidad general del trabajo que realiza el equipo de enfermería.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la GRH y la dimensión nivel de producción en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

H₀: No existe relación entre la GRH y la dimensión nivel de producción en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 8

Coefficiente de Correlación entre GRH y la dimensión nivel de producción.

| | | Nivel de producción |
|-----|---------------------------|---------------------|
| | Coefficiente Rho Spearman | ,805** |
| GRH | Sig. | ,000 |
| | N | 60 |

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

**** $p < 0.01$**

En la tabla 8, el análisis estadístico muestra un valor de Rho=0.805, con lo que se demuestra que la correlación es alta y positiva. También, se evidencia un valor de significancia (0.000) menor al 1%. Por lo que, se concluye que sí existe relación positiva y significativa entre GRH y la dimensión nivel de producción. Es decir, a mayor GRH, el nivel de producción del personal de enfermería será mayor.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre la GRH y la dimensión metas en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

H₀: No existe relación entre la GRH y la dimensión metas en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

Tabla 9

Coefficiente de Correlación entre GRH y la dimensión metas.

| | | Metas |
|-----|---------------------------|--------|
| | Coefficiente Rho Spearman | ,810** |
| GRH | Sig. | ,000 |
| | N | 60 |

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

***p < 0.01*

El análisis estadístico de la Tabla 9 revela un valor de Rho=0,810, lo que indica que existe una correlación fuerte y positiva entre las dos variables. Además de eso, se encontró un valor de significación de 0,000, que es mucho menor que el 1%. Como resultado, podemos llegar a la siguiente conclusión: existe un vínculo entre GRH y la dimensión de objetivos que es tanto positivo como sustancial. Dicho de otro modo, si se aumenta el GRH, también lo harán las expectativas puestas en el personal de enfermería.

V. DISCUSIÓN

Para el análisis del objetivo general del estudio que ha sido determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023. Fayol (1981) refiere que la eficiencia en la gestión permite un mayor desempeño de los colaboradores de una organización. La GRH es crucial para las empresas convirtiéndose en uno de los determinantes clave de la estrategia corporativa. Sus efectos trascienden los muros de la organización y cruzan las fronteras sociales. Los empleados ahora se consideran más que solo recursos o capital humano; también son reconocidos como talento humano que se puede desarrollar en aras de una gestión empresarial competitiva (Armijos et al., 2019). En este sentido, se considera como un componente central de cualquier organización, por lo tanto, la GRH se considera como una colección de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades y técnicas que las personas pueden aportar y contribuir a una organización. Es así que, la GRH debe ser una prioridad máxima para cualquier empresa, debido a que los recursos humanos son el aspecto crítico más crucial para que las empresas logren el éxito (Cuesta-Santos et al., 2018; Espinoza, 2018). En la tabla 1 se observa que el 45% del personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil califican en el nivel medio a la GRH, en la misma tabla se observa que 35% califican en el nivel medio al DL. Dichos resultados coinciden con lo mencionado por Bertalanffy (1994) quien refiere que los sistemas organizacionales son una colección de relaciones que cambian constantemente con su entorno a través de numerosas interacciones que se refuerzan mutuamente. Los sistemas también son propensos a adaptarse para lograr un equilibrio interno en respuesta a los cambios ambientales o la complejidad de su entorno. En este sentido, se explica el concepto de organización en detalle describiéndolo como un organismo vivo, un sistema que está abierto e involucra totalidad, diferenciación, orden, competencia, dominio y control. También, permite aclarar que la única forma significativa de conocer las instituciones u organizaciones es como un sistema de variables dependientes, y de características constitutivas del sistema donde se depende de las relaciones específicas que existen dentro de la comunidad. En tal sentido, es preciso definir la organización como un organismo creado por humanos que necesita mantener una dinámica de interacción bidireccional para influir y ser influenciado por ella

para sobrevivir en un entorno competitivo. Asimismo, se encuentra coincidencia con los resultados obtenidos por Castro (2023) cuyos resultados muestran que 86,3% de las personas estaban satisfechas con la atención de enfermería y que el 86,7% consideró que la gestión fue eficaz. En este sentido, se puede afirmar que el personal de enfermería tendrá un mejor desempeño laboral si se mejora la gestión del servicio de enfermería. Rivadeneira (2023) coincide al tener como resultados que La GTH tiene un nivel alto (90%) y desempeño laboral es significativamente alta (85%). Asimismo, Navarro (2018) coincide al determinar en su estudio que el 77 % de las personas pensaba que el GTH del hospital era efectivo y el 73% de los trabajadores se desempeñan bien.

En el análisis de la hipótesis general se ha encontrado que el valor de $Rho=0.839$, y la significancia ($0.000<1\%$). Por lo que, se concluye que sí existe relación positiva y significativa entre GRH y DL. Es decir, a mayor GRH mayor será el DL del personal de enfermería. En tal sentido, la GRH es una herramienta utilizada para fomentar el crecimiento personal e institucional, en este sentido, los recursos o talento humanos se usa para referirse tanto a las personas a cargo de administrar a los empleados de una institución como al departamento a cargo de supervisar a ese personal, quienes en conjunto constituyen el recurso principal para las organizaciones. Por su parte, el DL se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017). De acuerdo con Espinosa y Yaquelín (2019) el DL es el esfuerzo propio de la institución para abordar los problemas que se pueden desarrollar en la prestación del cuidado, demostrando así la capacidad de la institución para hacerlo. En este sentido, Bayser (2022) lo definen como el grado en que los miembros del equipo realizan las tareas asignadas; es decir, la revisión del desempeño proporciona información sobre la contribución de un empleado al éxito de la organización. De igual manera, se coincide con lo obtenido por Moreno (2021) al encontrar una correlación significativa entre GTH y el DL. Asimismo, Mamonte (2020) coincide al determinar la relación entre GTH y las competencias laborales del personal de un Hospital en Ecuador.

Para satisfacer las necesidades del puesto, la gestión de recursos humanos permite reclutar y seleccionar a enfermeros altamente cualificados y adecuados.

Al elegir a los empleados adecuados, se garantiza que posean los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente. La gestión de recursos humanos también se encarga de identificar los requisitos de capacitación del personal de enfermería y proporcionar programas de formación y desarrollo relevantes. Esto ayuda a mejorar las competencias técnicas y clínicas de las enfermeras. Un personal capacitado y actualizado puede ofrecer atención de alta calidad y adaptarse a los cambios en la práctica de enfermería. El bienestar y la satisfacción del personal de enfermería también son aspectos importantes en la gestión efectiva institucional. Esto implica crear un entorno de trabajo positivo, reconocer el rendimiento destacado, fomentar el trabajo en equipo y brindar oportunidades de desarrollo profesional. Es así como, los empleados que se sienten motivados y satisfechos con su trabajo tienden a tener un mejor desempeño, una mayor dedicación y una menor rotación laboral.

En el primer objetivo específico que indica determinar la relación entre GRH y la dimensión calidad del trabajo. Donde el teórico de Pérez (2017) refiere que una mayor calidad de vida laboral se correlaciona con una mayor satisfacción laboral. Debido a la experiencia que obtiene para cumplir con sus demandas, un trabajador feliz en su puesto en la empresa tiene más posibilidades de desempeñarse bien. Es así como la GRH es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014), que incluye no solo el acto de emplear, capacitar, recompensar y retener empleados, sino también el desarrollo de políticas y procedimientos relacionados. En este sentido, las mejoras en la infraestructura, las condiciones de trabajo que minimizan los riesgos laborales y la supervisión objetiva e imparcial son formas de generar un mejor desempeño de los profesionales de salud. Los niveles salariales justos y puntuales también tienen un impacto en la calidad en la atención y productividad a través del uso de numerosas herramientas útiles y asequibles, se pueden lograr rápidamente avances significativos en la accesibilidad, habilidad, capacidad de respuesta y productividad de este grupo (Morfi, 2010). En los resultados descriptivos se puede apreciar en la tabla 2 que la calidad del trabajo se ubica en un nivel medio

con el 62%. En este sentido, la calidad en el trabajo permite que la atención y productividad tenga avances significativos en la accesibilidad, habilidad, capacidad de respuesta y productividad del personal de enfermería (Morfi, 2010). Estos resultados también encuentran coincidencia con Mamonte (2020) donde se aprecia que la GRH está vinculado con una mejor calidad en el trabajo del personal de enfermería. Por lo tanto, ejerce influencia en las competencias de los trabajadores. Referente a la hipótesis específica 1 se concluye que el análisis de correlación evidencia un valor de $Rho=0.799$ y ($Sig.=0.000<1\%$), con lo que se puede afirmar que la GRH y la dimensión calidad del trabajo se relacionan significativamente. Los resultados coinciden con lo encontrado por Castro (2023) quien refiere que el personal de enfermería tendrá un mejor desempeño laboral si se mejora la gestión del servicio, asimismo, se evidencia una relación positiva ($Rho=0.837$) entre las variables. Sin embargo, se difiere con Cornejo (2022) quien determina que la ejecución de las funciones de las enfermeras no se ve impactada significativamente por la gestión del talento humano. Blacido (2021) igualmente difiere al tener un ($p=0,187> 0,05$) que rechaza la hipótesis planteada en la investigación.

En el segundo objetivo específico determinar la relación entre GRH y el nivel de producción en el personal de enfermería. Teóricamente para Pérez (2017) la producción en el personal de enfermería se evidencia donde la eficiencia, eficacia y efectividad están ligados a los servicios o intervenciones prestadas. En este sentido, Estos factores están en el centro de la productividad de enfermería y las ideas de calidad, ambiente de trabajo y costos, son los elementos primarios que definen o afectan la productividad de enfermería que además incluye y se asocian a los ambientes de trabajo, situaciones personales y factores externos (Nereida y Abrahantes, 2019). En la tabla 2 se evidencia que el nivel de producción se ubica en nivel medio con el 52%. Coincidiendo con la teoría de Campbell et al. (1990) quien refiere que es necesario un método sistemático para medir la productividad de los empleados en el trabajo. En tal sentido, la evaluación del desempeño laboral utiliza esta idea multidimensional como uno de sus pilares teóricos. Su propósito es ayudar a las personas a establecer metas, monitorear el progreso y desarrollar estrategias para alcanzar esos objetivos. Por lo tanto, el DL es un medio que permite medir la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. En este sentido,

Frederick Herzberg (1968), un científico del comportamiento desarrolló la hipótesis de los dos factores, que separó las motivaciones en dos grupos, factores desencadenantes y factores de sostenimiento. El logro y el reconocimiento fueron impulsores motivacionales. Las variables "higiene" o "mantenimiento" fueron aquellas que fueron necesarias para alcanzar los elementos motivacionales pero que también pueden desmotivar a las personas, como la remuneración y la seguridad laboral. Según este punto de vista, los factores motivacionales existen por sí mismos y no dependen de otras variables en el lugar de trabajo. Funciona bien en un entorno donde el desempeño laboral es lo suficientemente especializado como para permitir un logro importante (Durán, 2020).

Los resultados también coinciden con Rivadeneira (2023) quien determina que la efectividad GTH del centro de salud de Pichincha es de gran importancia en la productividad del personal de salud. Pilpe (2020) al buscar conocer más sobre las causas e impactos anuales del ausentismo laboral de los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social encontró que el ausentismo tiene un impacto significativo en la productividad en el trabajo.

Respecto a la hipótesis específica 2 se encontró que el valor de $Rho=0.805$, y la $Sig=0.000<1\%$. Por lo que, se concluye que sí existe relación positiva y significativa entre GRH y la dimensión nivel de producción. Es decir, a mayor GRH, el nivel de producción del personal de enfermería será mayor. Coincidiendo con lo encontrado por Navarro (2018) quien demostró una correlación moderada y significativa entre GTH y la producción o desempeño del personal de enfermería ($Rho = 0,745^{**}$).

En el tercer objetivo específico determinar la relación entre gestión del recurso humano y la dimensión metas. Se encuentra coincidencia con el modelo teórico de Pérez (2017) quien refiere que las metas son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino. Sin objetivos claros y definidos, incluso el esfuerzo más dedicado eventualmente se reduce a nada más que una interrupción no deseada. Esto puede ocurrir a nivel personal y profesional. Debido a esto, muchas personas crean plazos en un

esfuerzo por lograr sus objetivos en un período de tiempo interminable (Couto et al., 2012). Se debe considerar que la enfermera desempeña un papel fundamental en el avance de la salud poblacional y en el acto preventivo de enfermedades como miembro del equipo interdisciplinario de atención médica (Alonso et al., 2016). La descripción del trabajo de una enfermera incluye brindar atención, administrar el departamento, enseñar y realizar investigaciones, en la salud del paciente y capacitarlos para que asuman la responsabilidad de su propio bienestar, las enfermeras utilizan la teoría y los métodos desarrollados a lo largo de su educación y práctica para brindar una atención holística e individualizada en los problemas de salud que se puede manejar (Bautista et al., 2012). Para satisfacer las necesidades del puesto, la gestión de recursos humanos permite reclutar y seleccionar a enfermeros altamente cualificados y adecuados. Al elegir a los empleados adecuados, se garantiza que posean los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente. La gestión de recursos humanos también se encarga de identificar los requisitos de capacitación del personal de enfermería y proporcionar programas de formación y desarrollo relevantes. Esto ayuda a mejorar las competencias técnicas y clínicas de las enfermeras.

En la tabla 2 se observa que el personal de enfermería ubica las metas en un nivel medio con el 58%. Se coincide con la teoría de De Arco-Canoles y Suarez-Calle (2018) quien refiere que el objetivo principal de la profesión de enfermería, incluye actos transpersonales e intersubjetivos para proteger la salud y ayudar en la comprensión de la enfermedad y el dolor, así como el desarrollo del autocontrol, el autoconocimiento y otras habilidades, para brindar atención médica. Se coincide con Herdoiza (2020) quienes encontraron que el compromiso institucional en la variable desempeño laboral se ubicó por debajo del promedio con un puntaje de 2.87. La propuesta desarrolló tácticas para la motivación interna, esfuerzos para mejorar el liderazgo y actividades de integración. La conclusión que se pudo extraer fue que existía una asociación significativa y favorable entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. En la hipótesis específica 3 los resultados muestran que existe un valor de $Rho=0.810$ y un $Sig=0.000<1\%$. Por lo que, se concluye que sí existe relación positiva y significativa entre GRH y la dimensión metas. Es decir, a mayor GRH, las metas del personal de enfermería serán mayor. Se coincide con Castro

(2023) quien afirmar que el personal de enfermería tendrá un mejor desempeño laboral si se mejora la gestión del servicio. Teóricamente, se aprecia que la gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014), que incluye no solo el acto de emplear, capacitar, recompensar y retener empleados, sino también, el desarrollo de políticas y procedimientos relacionados. Históricamente, este rol ha sido menos estratégico y más administrativo, pero con el pasar del tiempo, es más importante para el desempeño de la organización y el área en la que opera (Armijos et al., 2019). La GRH es una herramienta utilizada para fomentar el crecimiento personal e institucional, en este sentido, los recursos o talento humanos se usa para referirse tanto a las personas a cargo de administrar a los empleados de una institución como al departamento a cargo de supervisar a ese personal, quienes en conjunto constituyen el recurso principal para las organizaciones. El GRH es la práctica de ayudar y administrar a los empleados en todas las facetas de su empleo, desde la contratación hasta el desarrollo profesional y los beneficios de jubilación (Gómez, 2018; Lloyd, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del recurso muestra una relación significativa y positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil. 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.839$, y una $Sig=0.000<1\%$. Significando que la gestión del recurso humano influye positivamente para alcanzar un óptimo desempeño laboral.
2. La gestión del recurso muestra una relación significativa y positiva con la calidad del trabajo en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.799$, y una $Sig=0.000<1\%$. Por lo tanto, si la gestión del recurso humano es adecuada influye de manera significativa en la calidad del trabajo brindado.
3. La gestión del recurso muestra una relación significativa y positiva con el nivel de producción en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.805$, y una $Sig=0.000<1\%$. Por lo tanto, si la gestión del recurso humano es apropiada para las actividades a realizar esta influye positivamente en el nivel de producción del trabajo.
4. La gestión del recurso muestra una relación significativa y positiva con las metas en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023. Demostrado con un valor de $Rho=0.810$, y una $Sig=0.000<1\%$. En consecuencia si la gestión del recurso humano se efectúa de manera correcta se convierte en un factor muy positivo para alcanzar las metas planteadas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la clínica presentar a los resultados del estudio para conocer la importancia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral que cumple el personal del área de enfermería, dejando en claro que se están cumpliendo las metas en equipo para un desarrollo institucional pero que aún existen cosas por mejorar.
2. A los directivos tener en cuenta los resultados de la investigación con el objetivo de establecer en su plan anual capacitaciones que incluyan talleres que ayuden a las enfermeras a continuar brindando un trabajo de calidad que se vea reflejado en la satisfacción de los pacientes tanto internos como externos.
3. Al personal de enfermería utilizar técnicas que ayuden a priorizar el trabajo aumentado así el nivel de producción el cual se encuentra conectado con las metas del día y que contribuyan con los objetivos planteados en el plan estratégico institucional y a línea de desarrollo del personal.
4. A los jefes inmediatos generar un ambiente agradable que aliente a realizar un trabajo colaborativo donde integren herramientas para solucionar problemas e incluyan la tecnología como una técnica de trabajo que ayuden alcanzar las metas planificadas para el éxito institucional y del área.

REFERENCIAS

- Alonso, O., Ávila, M., & Sánchez, M. (2016). Performance professional nursing care to patients with traumatic and orthopedic conditions. *Revista Cubana de Tecnología de La Salud*, 7(4), 30–35. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2016/cts164c.pdf>
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 79–89. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Armijos, B., Bermúdez, I., & Mora, V. (2019). Management of human resources management. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.)*. London: Kogan Page.
- Bautista, M., Jiménez, J., & Meza, J. (2012). Job performance of nurses (a) graduates of the University Francisco de Paula Santander. *Revista Ciencia y Cuidado*, 9(2). <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>
- Bayser, S. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12). <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bertalanffy, L. von. (1994). *Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Blacido, P. T. (2021). *Escuela de posgrado* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70272/Blacido_PTA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bonilla, T. L. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74379/Bonilla>

_TLA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Campbell, J. P., McHenry, J., & Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>

Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial: San Marcos.

Castro, J. Y. (2023). *Gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110959/Castro_JYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cornejo, R. A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo_RAG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Couto, T., De Oliveira, P., Peixoto, J., Campos, C., Chucre, M., & Falci, F. (2012). *Mapping nursing goals of an Intensive Care Unit to the Nursing Outcomes Classification*. 20(5). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/NHckcjYNkJKTQjdVmFmVmVL/?lang=es&format=pdf>

Cuesta-Santos, A., Fleitas-triana, S., García-fenton, V., Hernández-darias, I., Anchundia-loor, A., & Mateus-mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 24–35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>

De Arco-Canoles, C., & Suarez-Calle, K. (2018). Role of nursing professionals in the Colombian health system. *Univ. Salud.*, 20(2), 171–182. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>

Durán, J. (2020). Social responsibility of the company. *Fundación Luis Vives*, 1.

https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/4_1.pdf

- Espinosa, A. A., & Yaquelín, E. M. (2019). Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(3), e-2757. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000300013
- Espinoza, E. (2018). *Management of the medium knowledge by tic in the Technical University of Machala*. 16, 199–219. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a11.pdf
- Fayol, H. (1981). *Administración Industrial y General* (1st ed.). El Ateneo.
- Gómez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice hall.
- González, A., Castellanos, R., García, C., & Gómez, R. (2009). Nursing productivity. *Avances En Enfermería*, XXVI(2), 91–97. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v26n2/v26n2a10.pdf>
- Herdoiza, C. Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. (McGrawHill (ed.)).
- Herzberg, F. (1968). *Unidad 5 Lecturas Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?* (pp. 1–13). [https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como motiva usted a sus empleados.pdf](https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf)
- Jama-Zambrano, V. (2018). Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 65–83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>

- Jara, M. M., Asmat, V. S., Alberca, P. E., & Medina, G. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lloyd, B. (2019). *Gestión de recursos humanos*. México: Irwin.
- López-Martínez, E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Mamonte, G. X. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58030/Mamonte_GXP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Moreno, R. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Morfi, S. R. (2010). Nursing care management. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 1–2. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v26n1/enf01110.pdf>
- Navarro, G. L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.
- Nereida, T., & Abrahantes, R. (2019). *Factors Conditioning Insufficient Scientific Productivity in Nursing Professionals from Quemado de Güines*. 33(2), 1–17. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v33n2/1561-2902-ems-33-02-e1571.pdf>
- Obando, C. M. (2020). Training of human talent and productivity: a literary review. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. https://doi.org/10.33936/ECA_SINERGIA.V11I2.2254

- Organización Mundial de la Salud[OMS]. (2020). *Situación De Enfermería De*.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de la Salud[OPS]. (2018). Formación doctoral Ampliación del rol de las en enfermería enfermeras y enfermeros en América Latina en la atención primaria de salud y el Caribe. In *Organizacion Panamericana de la Salud*.
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34959/9789275320037_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ortega, G. (2020). *Médicos de Ecuador afirman “sentirse desprotegidos” frente a la pandemia*. France24. <https://www.france24.com/es/20200905-ecuador-renuncia-masiva-profesionales-salud>
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Pérez, M. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*. España: Gestión ISBNWE.
- Pilpe, L. J. (2020). *Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31781/1/088_GTH.pdf
- Rivadeneira, Z. E. (2023). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107050/Rivadeneira_ZEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164.
<http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Sánchez, M. G., & García, M. D. L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*,

22(2), 161–166. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Santos, A. (2020). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. México: Ecoe ediciones.

Tarqui, M. C., & Quintana, A. D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>

Taylor, F. (1911). Principios de la administracion cientifica. In (*Publicado en español en 1981*). El Ateneo.

Terán-Guzmán, C., & Vizquete-Muñoz, M. (2022). Job performance : a study of absenteeism of health personnel in Tungurahua. *Digital Publisher CEIT*, 7, 345–355. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>

Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.

Yamela, A. T. (2022). *Human resource management in the work performance of Banco de la Nación*. 2(9), 1–15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8754060.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Gestión del recurso humano | La GRH abarca todo un conjunto de acciones y actividades, como la contratación y la evaluación orientada a conocer del desempeño de los colaboradores, que son necesarias para dirigir una organización de forma eficaz y maximizar el potencial de sus empleados (Santos, 2020). | Para medir la variable de estudio se elaborará un cuestionario para medir la GRH en función a las dimensiones: Selección de personal, desarrollo o capacitación de personal y evaluación de personal. | Selección de personal | <u>Competencias</u> <u>Perfil</u> <u>Proceso de contratación</u> | Ordinal |
| | | | Capacitación de personal | <u>Capacitación</u> <u>Habilidades individuales</u> <u>Desarrollo</u> | |
| | | | Evaluación de personal | <u>Monitoreo</u> <u>Productividad</u> <u>Pertenencia y dedicación</u> <u>Seguimiento</u> | |
| Desempeño laboral | El desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017). | Para medir la variable de estudio se elaborará un cuestionario para medir el DL en función a las dimensiones: calidad de trabajo, nivel de producción y metas. | Calidad de trabajo | <u>Responsabilidad</u> <u>Cumplimiento</u> <u>Atención</u> <u>Servicio</u> | Ordinal |
| | | | Nivel de producción | <u>Recursos materiales</u> <u>Requerimientos</u> <u>Efectividad en el trabajo</u> <u>Objetivo</u> | |
| | | | Metas | <u>Incentivos</u> <u>Metas</u> | |

TÍTULO: Gestión del Recurso Humano y Desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTION DEL RECURSO HUMANO

Instrucciones: El objetivo de esta actividad es recopilar información relacionada a la gestión del recurso humano en la entidad de salud que labora. Las preguntas tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:

| | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------|-------|---------|---------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Escala | NUNCA | A veces | SIEMPRE |
| | | | 1 | 2 | 3 |

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| SELECCIÓN DEL PERSONAL | COMPETENCIAS | | | |
| | 1. El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | | | |
| | 2. Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | | | |
| | 3. Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | | | |
| | PERFIL | | | |
| | 4. Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | | | |
| | 5. La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | | | |
| | 6. El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | | | |
| | PROCESO DE CONTRATACIÓN | | | |
| | 7. El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | | | |
| 8. Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | | | | |
| CAPACITACIÓN DEL PERSONAL | CAPACITACIÓN | | | |
| | 9. Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | | | |
| | 10. Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | | | |
| | HABILIDADES INDIVIDUALES | | | |
| 11. Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | | | | |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| | DESARROLLO | | | |
| | 12. Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | | | |
| | 13. Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | | | |
| EVALUACION DEL PERSONAL | MONITOREO | | | |
| | 14. Las actividades establecidas para cada personal son monitorizadas rutinariamente en esta institución. | | | |
| | 15. Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | | | |
| | PRODUCTIVIDAD | | | |
| | 16. Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | | | |
| | PERTENENCIA Y DEDICACIÓN | | | |
| | 17. Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | | | |
| 18. El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | | | | |

Fuente: adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021

Gracias!



CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: El objetivo de esta actividad es recopilar información relacionada al desempeño laboral en la entidad de salud que labora. Las preguntas tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:

| | | | | | |
|---|---|--------|-------|---------|---------|
| ✓ | X | Escala | NUNCA | A VECES | SIEMPRE |
| | | | 1 | 2 | 3 |

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| CALIDAD DEL TRABAJO | RESPONSABILIDAD | | | |
| | 1. Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | | | |
| | CUMPLIMIENTO | | | |
| | 2. Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | | | |
| | ATENCIÓN | | | |
| | 3. Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | | | |
| | SERVICIO | | | |
| | 4. Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | | | |
| | 5. En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | | | |
| NIVEL DE PRODUCCIÓN | RECURSOS MATERIALES | | | |
| | 6. Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | | | |
| | 7. Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | | | |
| | REQUERIMIENTO | | | |

| | | | | |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| | 8. La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resueltas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | | | |
| | EFFECTIVIDAD EN EL TRABAJO | | | |
| | 9. Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | | | |
| METAS | OBJETIVOS | | | |
| | 10. El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño. | | | |
| | 11. El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | | | |
| | 12. La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | | | |
| | INCENTIVOS | | | |
| | 13. La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | | | |
| | 14. La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | | | |
| | METAS | | | |
| | 15. Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | | | |
| | 16. Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | | | |

Fuente: adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021

¡Gracias!

Anexo 3. Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión del recurso humano y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de una clínica Guayaquil, 2023**

Investigador (a): Vera Carpio, Rafael de Jesús

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión del recurso humano y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de una clínica privada Guayaquil, 2023**”, cuyo objetivo es **Determinar la relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Guayaquil, 2023.**

Esta investigación es desarrollada por 01 estudiante de posgrado del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **Hospital Clínica Panamericana**

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los resultados de la investigación, serán punto de partida para plantear alternativas para mejorar la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de una clínica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Gestión del recurso humano y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de una clínica privada Guayaquil, 2023**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el área hospitalaria de la institución Hospital Clínica Panamericana. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 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 directamente a una sola persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la comunidad educativa.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Se garantiza que la información que usted 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) Vera Carpio, Rafael de Jesús, email: dveraca95@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor MBA. García Parrilla Joyce Daniela, email: jgarciapa@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma del participante

DNI/Cedula:

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014).

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión del Recurso Humano | Selección de Personal | La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral (Santos, 2020) |
| | Capacitación del Personal | El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. (Santos, 2020) |
| | Evaluación del Personal | La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Gestión del Recurso Humano**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Competencia | El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | 4 | 4 | 4 | |
| Perfil | Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | 3 | 3 | 3 | |
| | La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | 4 | 4 | 4 | |
| Proceso de Contratación | El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | 3 | 3 | 3 | |
| | Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de capacitación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Capacitación | Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | 4 | 4 | 4 | |
| | Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades Individuales | Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso de evaluación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Monitoreo | Las actividades del programa son monitoreadas rutinariamente en esta institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Partencia y Dedicación | Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |


HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA
LCDO. MORÁN MORA RUBERTH ROGGER
 COORDINADOR DE ENFERMERIA TERAPIA INTENSIVA
 REG. SENESCYT 1006-2017-1854282
 CÉDULA # 0930495056

Firma del evaluador

DNI: 0930495056

Lcdo.Msc.RUBERTH ROGGER MORÁN MORA

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Laboral | Calidad del Trabajo | Se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017) |
| | Niveles de Producción | Es aquella donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). |
| | Metas | Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la calidad del trabajo del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Responsabilidad | Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | 4 | 4 | 4 | |
| Cumplimiento | Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Atención | Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Servicio | Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | 3 | 3 | 3 | |
| | En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Nivel de Producción
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el nivel de producción del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Recursos Materiales | Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | 4 | 4 | 4 | |
| Requerimiento | La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resueltas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad en el trabajo | Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el procesos metas del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Objetivo | El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño | 3 | 3 | 3 | |
| | El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | 3 | 3 | 3 | |
| | La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo | La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Metas | Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |


HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA
LCDO. MORÁN MORA RUBERTH ROGGER
 COORDINADOR DE ENFERMERIA TERAPIA INTENSIVA
 REG. SENESCYT 1006-2017-1854282
 CÉDULA # 0930495056

Firma del evaluador

DNI: 0930495056

Lcdo.Msc.RUBERTH ROGGER MORÁN MORA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión del Recurso Humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | MARÍA ELIZABETH YANCE JORDÁN |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | MASTER UNIVERSITARIO EN SISTEMAS DE GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA |
| Institución donde labora: | HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (x) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Gestión del Recurso Humano |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Selección del Personal (8 ítems), Capacitación del Personal (5 ítems), Evaluación del Personal (5 ítems). |

4. Soporte teórico

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión del Recurso Humano | Selección de Personal | La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral (Santos, 2020) |
| | Capacitación del Personal | El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. (Santos, 2020) |
| | Evaluación del Personal | La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión del Recurso Humano, elaborado por Vera Carpio, Rafael de Jesús, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencia | El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | 3 | 4 | 4 | |
| | Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | 4 | 4 | 4 | |
| Perfil | Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |
| | La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | 3 | 3 | 2 | |
| Proceso de Contratación | El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | 4 | 2 | 2 | |
| | Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | 4 | 1 | 1 | |

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de capacitación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacitación | Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | 3 | 1 | 1 | |
| | Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades Individuales | Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | 4 | 4 | 3 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso de evaluación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Monitoreo | Las actividades del programa son monitoreadas rutinariamente en esta institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | 4 | 3 | 3 | |
| Productividad | Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Partencia y Dedicación | Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | 1 | 2 | 2 | |
| | El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | 1 | 2 | 2 | |



Firma del evaluador

DNI: 0911380673

Q.F.Msc. MARÍA ELIZABETH YANCE JORDÁN

EL desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Labora | Calidad del Trabajo | Se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017) |
| | Niveles de Producción | Es aquella donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). |
| | Metas | Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la calidad del trabajo del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Responsabilidad | Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | 4 | 2 | 3 | |
| Cumplimiento | Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Atención | Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Servicio | Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Nivel de Producción
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el nivel de producción del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Recursos Materiales | Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | 4 | 4 | 4 | |
| Requerimiento | La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resueltas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad en el trabajo | Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el procesos metas del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Objetivo | El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño | 4 | 3 | 3 | |
| | El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | 3 | 4 | 4 | |
| | La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo | La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | 3 | 3 | 3 | |
| Metas | Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | 4 | 3 | 2 | |
| | Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 3 | 3 | |



Firma del evaluador

DNI: 0911380673

Q.F.Msc. MARÍA ELIZABETH YANCE JORDÁN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión del Recurso Humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | LORENA HAYDEE PEREZ ALPRECHT |
| Grado profesional: | Maestría () Especialista (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE CALIDAD. |
| Institución donde labora: | HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (x) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Gestión del Recurso Humano |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Selección del Personal (8 ítems), Capacitación del Personal (5 ítems), Evaluación del Personal (5 ítems). |

4. Soporte teórico

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las

empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión del Recurso Humano | Selección de Personal | La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral (Santos, 2020) |
| | Capacitación del Personal | El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. (Santos, 2020) |
| | Evaluación del Personal | La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Gestión del Recurso Humano**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencia | El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | 4 | 4 | 3 | |
| | Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | 3 | 3 | 3 | |
| Perfil | Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |
| | La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | 4 | 4 | 3 | |
| | El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | 4 | 3 | 3 | |
| Proceso de Contratación | El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | 4 | 4 | 4 | |
| | Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | 4 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de capacitación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacitación | Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | 3 | 3 | 3 | |
| | Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades Individuales | Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | 4 | 4 | 3 | |
| | Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso de evaluación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Monitoreo | Las actividades del programa son monitoreadas rutinariamente en esta institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | 3 | 3 | 3 | |
| Productividad | Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Pertencia y Dedicación | Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | 2 | 2 | 2 | |
| | El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | 2 | 2 | 2 | |



Firma del evaluador

DNI: 0908840358

Q.F.Esp.LORENA HAYDEE PEREZ ALPRECHT

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | LORENA HAYDEE PEREZ ALPRECHT |
| Grado profesional: | Maestría () Especialista (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE CALIDAD. |
| Institución donde labora: | HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Calidad del Trabajo (5 ítems), Niveles de Productividad (4 ítems), Metas (7 ítems). |

4. Soporte teórico

EL desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Laboral | Calidad del Trabajo | Se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017) |
| | Niveles de Producción | Es aquella donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). |
| | Metas | Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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 |

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la calidad del trabajo del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Responsabilidad | Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | 3 | 4 | 4 | |
| Cumplimiento | Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Atención | Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Servicio | Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | 4 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: Nivel de Producción
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el nivel de producción del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Recursos Materiales | Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | 4 | 4 | 4 | |
| Requerimiento | La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resueltas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad en el trabajo | Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso metas del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Objetivo | El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño | 4 | 4 | 4 | |
| | El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | 3 | 4 | 3 | |
| | La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo | La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | 3 | 3 | 3 | |
| Metas | Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | 4 | 3 | 2 | |
| | Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 3 | |



Firma del evaluador

DNI: 0908840358

Q.F.Esp.LORENA HAYDEE PEREZ ALPRECHT

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión del Recurso Humano”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | MARIA GABRIELA LUCERO RODRIGUEZ |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | MAGISTER EN GESTIÓN DEL CUIDADO MENCION EN UNIDADES DE EMERGENCIA Y UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS |
| Institución donde labora: | HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (x) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Gestión del Recurso Humano |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Rumano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Selección del Personal (8 ítems), Capacitación del Personal (5 ítems), Evaluación del Personal (5 ítems). |

4. Soporte teórico

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las

empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión del Recurso Humano | Selección de Personal | La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral (Santos, 2020) |
| | Capacitación del Personal | El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. (Santos, 2020) |
| | Evaluación del Personal | La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Gestión del Recurso Humano**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencia | El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | 4 | 4 | 4 | |
| Perfil | Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |
| | La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | 4 | 4 | 4 | |
| Proceso de Contratación | El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | 4 | 4 | 4 | |
| | Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de capacitación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacitación | Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | 4 | 4 | 4 | |
| | Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades Individuales | Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso de evaluación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Monitoreo | Las actividades del programa son monitoreadas rutinariamente en esta institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Partencia y Dedicación | Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI: 1721723862

Lic.Msc. MARIA GABRIELA LUCERO RODRIGUEZ

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | MARIA GABRIELA LUCERO RODRIGUEZ |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | MAGISTER EN GESTIÓN DEL CUIDADO MENCION EN UNIDADES DE EMERGENCIA Y UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS |
| Institución donde labora: | HOSPITAL CLINICA PANAMERICANA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Calidad del Trabajo (5 ítems), Niveles de Productividad (4 ítems), Metas (7 ítems). |

4. Soporte teórico

EL desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Laboral | Calidad del Trabajo | Se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017) |
| | Niveles de Producción | Es aquella donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). |
| | Metas | Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la calidad del trabajo del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Responsabilidad | Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | 4 | 4 | 4 | |
| Cumplimiento | Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Atención | Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Servicio | Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Nivel de Producción
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el nivel de producción del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Recursos Materiales | Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | 4 | 4 | 4 | |
| Requerimiento | La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resultas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad en el trabajo | Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el procesos metas del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Objetivos | El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño | 4 | 4 | 4 | |
| | El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo | La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Metas | Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI: 1721723862

Lic.Msc. MARIA GABRIELA LUCERO RODRIGUEZ

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión del Recurso Humano”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | FERNANDO JOSE MAZZINI LINO |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN |
| Institución donde labora: | COLEGIO FISCAL JUAQUIN GALLEGOS LARA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (x) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Gestión del Recurso Humano |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Rumano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Selección del Personal (8 ítems), Capacitación del Personal (5 ítems), Evaluación del Personal (5 ítems). |

4. Soporte teórico

La gestión de recursos humanos es vista como un método estratégico, integrado y convincente que dirige las interacciones, el crecimiento profesional y el bienestar general de quienes trabajan en las

empresas con el objetivo de ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión del Recurso Humano | Selección de Personal | La selección de personal, en la GRH, se refiere al proceso de identificar candidatos de un grupo de solicitantes de empleo que tengan la educación, la capacitación y la experiencia necesarias para ocupar los puestos vacantes en la fuerza laboral (Santos, 2020) |
| | Capacitación del Personal | El desarrollo o capacitación del personal se refiere a los esfuerzos de un gerente u otra figura de autoridad para garantizar que ciertos empleados tengan las habilidades y competencias que necesitan para hacer su trabajo de manera efectiva. (Santos, 2020) |
| | Evaluación del Personal | La evaluación del personal es elemento clave que brinda datos de desarrollo para mejorar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal, como la distribución de premios. Se prevé que estas iniciativas ayudarán a aumentar la eficacia general de la organización (Santos, 2020) |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Gestión del Recurso Humano**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión del Recurso Humano

- Primera dimensión: Selección del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencia | El personal de recursos humanos se encuentra capacitado en todas las competencias necesarias que las responsabilidades del puesto exigen. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los colaboradores se eligen en función de las necesidades y requisitos del trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Está claro que las habilidades y la experiencia de los solicitantes juegan un papel importante en el proceso de contratación. | 4 | 4 | 4 | |
| Perfil | Un perfil profesional sólido es imprescindible a la hora de contratar nuevos colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |
| | La experiencia y trayectoria del solicitante avalan su perfil profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de servicio brindado a los clientes es directamente proporcional al nivel de experiencia del colaborador que brinda el servicio. | 4 | 4 | 4 | |
| Proceso de Contratación | El proceso de contratación da el mayor peso al perfil profesional del solicitante. | 4 | 4 | 4 | |
| | Un proceso de selección adecuado asegura un alto desempeño en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el proceso de capacitación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Capacitación | Cuando se realizan capacitaciones por parte del área de recursos humanos se fortalecen los vínculos emocionalmente. | 4 | 4 | 4 | |
| | Las capacitaciones brindadas por el área de recursos humanos permiten que el personal brinde una atención de calidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades Individuales | Las habilidades individuales de los colaboradores se ven reforzadas por los programas de capacitación continua de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | Las actividades de desarrollo de capacidades están orientadas al crecimiento profesional. | 4 | 4 | 4 | |
| | Dentro de la institución se organizan regularmente eventos de desarrollo de capacidades para todos los colaboradores. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso de evaluación del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Monitoreo | Las actividades del programa son monitoreadas rutinariamente en esta institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los procedimientos de seguimiento garantizan el éxito de las acciones. | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | Existen planes de supervisión para evaluar la productividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Partencia y Dedicación | Acompañar a los trabajadores en ciertas actividades es una práctica común en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | El acompañamiento fortalece el sentido de pertenencia y dedicación del colaborador a la empresa. | 4 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI: 0917586364

Econ.Msc FERNANDO JOSE MAZZINI LINO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre del juez: | FERNANDO JOSE MAZZINI LINO |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN |
| Institución donde labora: | COLEGIO FISCAL JUAQUIN GALLEGOS LARA |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| Autor: | Vera Carpio, Rafael de Jesús |
| Procedencia: | Adaptado de tesis: Condori (2021). Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral en la Dirección de Redes Integrales de Salud Lima Sur, 2021 |
| Administración: | Profesionales de enfermería de un hospital clínica privada de Guayaquil |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Hospital Clínica Privada |
| Significación: | Evaluar la Gestión del Recurso Humano, utilizando cuestionarios con escala ordinal para medir la variable y sus dimensiones: Calidad del Trabajo (5 ítems), Niveles de Productividad (4 ítems), Metas (7 ítems). |

4. Soporte teórico

EL desempeño laboral (DL) se refiere al método a través del cual una organización evalúa la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados para lograr sus objetivos. Una estrategia para mantener la ventaja de la empresa en el mercado (Pérez, 2017)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Laboral | Calidad del Trabajo | Se refiere al nivel de felicidad de un empleado con su empleador. Los niveles de infelicidad laboral de un individuo están significativamente influenciados por factores como la cultura del lugar de trabajo, los compañeros de trabajo, la seguridad y las responsabilidades laborales (Pérez, 2017) |
| | Niveles de Producción | Es aquella donde la eficiencia, eficacia y efectividad son factores que están ligados a los servicios o intervenciones prestados por enfermería y deben ser entendidos y dados a conocer con precisión (Pérez, 2017). |
| | Metas | Metas, son objetivos cuantificables, precisos y cerrados con un marco de tiempo establecido para su finalización. Los objetivos se pueden dividir en objetivos a corto plazo más manejables, que sirven como puntos de control para asegurarse de que va por buen camino (Pérez, 2017). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Desempeño Laboral**, elaborado por **Vera Carpio, Rafael de Jesús**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre la calidad del trabajo del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Responsabilidad | Todos los empleados de la institución son responsables que los clientes queden satisfechos con su experiencia. | 4 | 4 | 4 | |
| Cumplimiento | Las expectativas de servicio de los clientes se cumplen a través del grado de organización de la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| Atención | Los trabajadores tienen la tarea de superar las expectativas de los clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Servicio | Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En esta institución se prioriza el servicio al cliente. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Nivel de Producción
- Objetivos de la Dimensión: Conocer sobre el nivel de producción del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Recursos Materiales | Los trabajadores tienen la tarea de aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos disponibles mientras llevan a cabo una tarea determinada. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores aumentan su capacidad resolutive cuando cuentan con todos los recursos materiales y humanos al momento de brindar una atención. | 4 | 4 | 4 | |
| Requerimiento | La productividad aumenta en los trabajadores cuando son escuchadas y resultas ciertas necesidades dentro del trabajo por parte de la organización. | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad en el trabajo | Cada trabajador tiene la responsabilidad de buscar siempre la más alta efectividad en las actividades que le toca realizar. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el proceso metas del personal de enfermería de un hospital privado de Guayaquil.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Objetivos | El equipo directivo contempla los objetivos que cada colaborador tiene en su desempeño | 4 | 4 | 4 | |
| | El colaborador debe expresar sus objetivos profesionales a la institución para buscar el apoyo en la realización de los mismos. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución proporciona todos los recursos necesarios para que los empleados alcancen sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Incentivo | La organización incentiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades para que puedan alcanzar sus objetivos profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | La institución cuenta con una política para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| Metas | Los trabajadores se sienten respaldados por parte de la institución al momento de plantearse metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores de esta institución logran alcanzar sus metas profesionales. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI: 0917586364

Econ.Msc FERNANDO JOSE MAZZINI LINO

Anexo 5. Resultado de reporte del turnitin

The screenshot displays the Turnitin 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) interface. At the top, a red header bar contains the title 'Resumen de coincidencias' and a close button. Below this, the similarity percentage '16 %' is prominently displayed in large red font. A navigation bar below the percentage shows '<' and '>' arrows and the text 'Se están viendo fuentes estándar'. A button labeled 'EN Ver fuentes en inglés (Beta)' is visible. The main content area is titled 'Coincidencias' and lists 11 sources with their respective similarity percentages and a right-pointing arrow for each. A vertical sidebar on the left contains various icons, including a red bar with the number '16', a filter icon, a download icon, an information icon, and an 'AI' icon.

| Rank | Source | Similarity |
|------|-----------------------------------------------------|------------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 8 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 6 % |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | <1 % |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 5 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | idoc.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 8 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 9 | metinvest.jimdo.com Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | www.corralbarriga.com Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | www.sugeval.fi.cr Fuente de Internet | <1 % |

Anexo 6. Validación de V AIKEN

Reporte del cálculo de validez con la V de Aiken - Cuestionario Desempeño Laboral

| Dim | N° | Claridad | | | | | Prom | V Aiken | Coherencia | | | | | Prom | V Aiken | Relevancia | | | | | Prom | V Aiken | Prom. Global | V Aiken |
|-----|----|----------|--------|--------|--------|--------|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|------|---------|--------------|---------|
| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | | |
| D1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.73 | 0.91 |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.67 | 0.89 |
| | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 3.93 | 0.98 |
| D2 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| D3 | 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.67 | 0.89 |
| | 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.4 | 0.8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.60 | 0.87 |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.60 | 0.87 |
| | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 3.60 | 0.87 |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.80 | 0.93 |
| | | | | | | | 3.89 | 0.96 | | | | | | 3.85 | 0.95 | | | | | | 3.81 | 0.94 | 3.85 | 0.95 |

Reporte del cálculo de validez con la V de Aiken - Cuestionario de gestión del recurso humano

| Dim | N° | Claridad | | | | | Prom | V Aiken | Coherencia | | | | | Prom | V Aiken | Relevancia | | | | | Prom | V Aiken | Prom. Global | V Aiken |
|-----|----|----------|--------|--------|--------|--------|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|------|---------|--------------|---------|
| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | | | | |
| D1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.87 | 0.96 |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.80 | 0.93 |
| | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.80 | 0.93 |
| | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.93 | 0.98 |
| | 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3.4 | 0.8 | 3.60 | 0.87 |
| | 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.4 | 0.8 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.4 | 0.8 | 3.53 | 0.84 |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 3.47 | 0.82 |
| D2 | 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 3.33 | 0.78 |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.93 | 0.98 |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 3.93 | 0.98 |
| D3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 0.9 | 3.67 | 0.89 |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.0 | 1.0 | 4.00 | 1.00 |
| | 17 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 0.7 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 3.13 | 0.71 |
| | 18 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 0.7 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3.2 | 0.7 | 3.13 | 0.71 |
| | | | | | | | 3.80 | 0.93 | | | | | | 3.72 | 0.91 | | | | | | 3.67 | 0.89 | 3.73 | 0.91 |

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:
Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.

Leyenda

\bar{X} : Promedio de las calificaciones de los jueces
 l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento
 k : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

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

Otros datos

| | |
|---------------------|---|
| Número de jueces | 5 |
| Rango (K) = (4 - 1) | 3 |

El cuestionario para medir el la gestión de recursos humanos tiene **muy buena** validez (V = 0,91), dado que existe concordancia favorable en la validación realizada por los jueces.

El cuestionario para medir el desempeño laboral tiene **muy buena** validez (V = 0,95), dado que existe concordancia favorable en la validación realizada por los jueces.

Anexo 7. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Prueba de confiabilidad del instrumento de gestión del recurso Humano

Estadísticas de fiabilidad

| Alpha de Cronbach | N de elementos |
|-------------------|----------------|
| ,801 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1 | 67,50 | 56,944 | ,534 | ,821 |
| P2 | 67,50 | 58,500 | ,556 | ,809 |
| P3 | 67,70 | 62,678 | -,030 | ,851 |
| P4 | 67,50 | 60,944 | ,137 | ,831 |
| P5 | 67,60 | 58,711 | ,340 | ,826 |
| P6 | 67,90 | 55,433 | ,549 | ,853 |
| P7 | 67,50 | 56,944 | ,777 | ,811 |
| P8 | 67,40 | 60,267 | ,367 | ,889 |
| P9 | 67,70 | 57,567 | ,353 | ,829 |
| P10 | 67,50 | 56,944 | ,777 | ,817 |
| P11 | 67,70 | 65,122 | -,219 | ,866 |
| P12 | 67,70 | 55,344 | ,665 | ,843 |
| P13 | 67,40 | 58,711 | ,612 | ,856 |
| P14 | 67,60 | 60,267 | ,288 | ,832 |
| P15 | 67,80 | 57,511 | ,647 | ,812 |
| P16 | 67,40 | 58,711 | ,612 | ,834 |
| P17 | 67,60 | 60,267 | ,288 | ,830 |
| P18 | 67,80 | 57,511 | ,647 | ,842 |

Base de datos de prueba piloto

Base de datos de instrumentos de gestión del recurso humano

| SUJETO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | TOTAL | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | TOTAL | TOTAL G. |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 54 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 54 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 53 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 54 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 47 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 47 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 42 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 35 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 |

Prueba de confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alpha de Cronbach | N de elementos |
|-------------------|----------------|
| ,813 | 16 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1 | 67,50 | 56,944 | ,534 | ,821 |
| P2 | 67,50 | 58,500 | ,556 | ,823 |
| P3 | 67,70 | 62,678 | -,030 | ,855 |
| P4 | 67,50 | 60,944 | ,137 | ,836 |
| P5 | 67,60 | 58,711 | ,340 | ,826 |
| P6 | 67,90 | 55,433 | ,549 | ,856 |
| P7 | 67,50 | 56,944 | ,777 | ,809 |
| P8 | 67,40 | 60,267 | ,367 | ,879 |
| P9 | 67,70 | 57,567 | ,353 | ,829 |
| P10 | 67,50 | 56,944 | ,777 | ,857 |
| P11 | 67,70 | 65,122 | -,219 | ,845 |
| P12 | 67,70 | 55,344 | ,665 | ,843 |
| P13 | 67,40 | 58,711 | ,612 | ,826 |
| P14 | 67,60 | 60,267 | ,288 | ,802 |
| P15 | 67,60 | 60,267 | ,288 | ,810 |
| P16 | 67,80 | 57,511 | ,647 | ,842 |

Base de datos de prueba piloto

Base de datos de instrumentos de desempeño laboral

| SUJETO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL | P6 | P7 | P8 | P9 | TOTAL | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | TOTAL | TOTAL G. |
|--------|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 48 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 48 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 48 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 45 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 42 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 39 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12 | 34 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 | 30 |

Anexo 8. Carta de Autorización



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 17 de Junio del 2023

SEÑOR
ARQ. XAVIER RUBÉN CASCANTE TRIVIÑO GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO HOSPITAL
CLÍNICA PANAMERICANA
GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 17 de Junio del 2023.

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

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados 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).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: VERA CARPIO RAFAEL DE JESÚS
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión del Recurso Humano y Desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023.

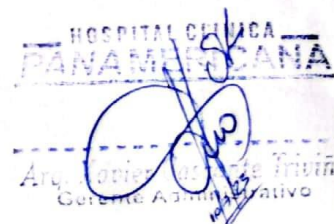
Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



Anexo 9. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica para el instrumento gestión del recurso humano

I. DATOS INFORMATIVOS:

- .1. Denominación: **ENCUESTA**
- .2. Tipo de Instrumento: CUESTIONARIO
- .3. Institución: Hospital Clínica Privada
- .4. Fecha de Aplicación :Junio
- .5. Autor: Condori Yangali Jesús Gabriel
- .6. Medición: Gestión del recurso humano
- .7. Administración: Personal de Enfermería
- .8. Tiempo de Aplicación: 15 min.
- .9. Forma de Aplicación: Individual.
- .10. Adaptación: Vera Carpio Rafael de Jesús

II. OBJETIVO:

Conocer la gestión del recurso humano en el personal de enfermería de una clínica privada.

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS PARA EVALUARSE:

Selección del personal:

- Competencia
- Perfil
- Proceso de Contratación.

Capacitación del personal:

- Capacitación
- Habilidades Individuales
- Desarrollo

Evaluación del personal:

- Monitoreo
- Productividad
- Pertenecía y dedicación

IV. INSTRUCCIONES:

El Cuestionario de Gestión del Recurso Humano, consta de 18 ítems, correspondiendo: selección del personal 8 ítems, capacitación del personal 5 ítems, evaluación del personal 5 ítems.

Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Siempre, A veces, Nunca. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 1 puntos y el máximo es 3 puntos.

Cada ítem tiene una valoración de Siempre (3), A veces (2) y nunca (1).

El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 54 puntos.

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. CALIFICACIÓN:

Escala general de la gestión del recurso humano y sus dimensiones

| Dimensión | ítems | Nunca | A VECES | Siempre |
|---------------------------|-------|-------|---------|---------|
| Selección del Personal | 8 | 1 | 2 | 3 |
| Capacitación del Personal | 5 | 1 | 2 | 3 |
| Evaluación del personal | 5 | 1 | 2 | 3 |

Ficha técnica para el instrumento desempeño laboral

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación: **ENCUESTA**
2. Tipo de Instrumento: Cuestionario
3. Institución: Hospital Clínica Privada
4. Fecha de Aplicación :Junio
5. Autor: Condori Yangali Jesús Gabriel
6. Medición: Desempeño Laboral
7. Administración: Personal de Enfermería
8. Tiempo de Aplicación: 15 min.
9. Forma de Aplicación: Individual.
10. Adaptación: Vera Carpio Rafael de Jesús

II. OBJETIVO:

Conocer el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada.

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS PARA EVALUARSE:

Calidad del Trabajo:

- Responsabilidad
- Cumplimiento
- Atención
- Servicio

Nivel de Producción:

- Recursos Materiales
- Requerimiento
- Efectividad en el trabajo

Metas:

- Objetivo
- Incentivo
- Metas

IV. INSTRUCCIONES:

El Cuestionario de Desempeño Laboral, consta de 16 ítems, correspondiendo: calidad del trabajo 5 ítem, nivel de producción 4 ítems y metas 7 ítems

Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Siempre, A veces, Nunca. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 1 puntos y el máximo es 3 puntos.

Cada ítem tiene una valoración de Siempre (3), A veces (1) y nunca (1).

.El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 48 puntos.

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. EVALUACIÓN:

Escala general de desempeño laboral y sus dimensiones

| Dimensión | ítems | Nunca | A VECES | Siempre |
|---------------------|-------|-------|---------|---------|
| Calidad del Trabajo | 5 | 1 | 2 | 3 |
| Nivel de Producción | 4 | 1 | 2 | 3 |
| Metas | 7 | 1 | 2 | 3 |