



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión humana y el desempeño laboral de los
profesionales de gineco obstetricia del hospital nacional
dos de mayo, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Gregoria Victoria Flores Martinez

ASESOR:

Dra. Yolanda Soria Pérez

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

.....

Dra. Rosalía Zarate Barrial
Presidente

.....

Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo
Secretario

.....

Dra. Yolanda Soria Pérez
Vocal

Dedicatoria

A Dios por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y dedicación es posible todo.

A mi esposo e hijo quienes con su amor y comprensión estuvieron siempre conmigo en el reinicio de la vida estudiantil brindándome su apoyo incondicional; a mi Madre por su infinito Amor. A mi padre y mis hermanos, ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles y que han sido incentivos para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud y agradecimiento a los profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido ampliar y profundizar mis conocimientos.

A los colegas y amigos que han colaborado en la realización de este trabajo.

Declaración de Autoría

Yo, **Gregoria Victoria Flores Martínez**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión humana y el desempeño laboral de los profesionales de gineco obstetricia del hospital nacional dos de mayo, 2017**”, presentada, en 114 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de setiembre del 2017

Gregoria Victoria Flores Martínez
DNI: 15627258

Presentación

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis, de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede en Lima norte, con mención en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación correlacional denominado: Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

En el presente trabajo de investigación, establece las relaciones que se da entre las dos variables la Gestión Humana y el Desempeño Laboral en la organización de salud; es observable que unen esfuerzos para lograr objetivos que benefician a la organización. No existe un modelo a seguir que cubra las necesidades de cada una de las partes; por un lado está el director o gerente, quien dirige la organización a lograr los objetivos propuestos y por parte de los trabajadores, son seres humanos que día a día cumplen con una labor en la institución y con aspiraciones de progresar como personas y como profesionales.

La tesis obedece las siguientes estructuras realizada:

Capítulo I: Problemas de la Investigación

Capítulo II: Marco Teórico

Capítulo III: Marco Metodológico

Capítulo IV: Resultados. Conclusiones y sugerencias y las Referencias Bibliográfica complementando con los anexos.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendré en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	20
1.3 Justificación	48
1.4. Problema	50
1.5. Hipótesis	53
1.6. Objetivos:	53
II. Marco Metodológico	55
2.1. Variables	56
2.2 Operacionalización de variables	56
2.3. Metodología:	58

2.4. Tipo de estudio	58
2.5. Diseño:	59
2.6. Población y Muestra	59
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.8. Métodos de análisis de datos	63
2.9. Aspectos Éticos	64
III. Resultados	65
3.1. Análisis descriptivo de las variables	66
3.2. Contraste de hipótesis	70
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
Anexos	93
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos variable gestión humana	
Anexo 4 Instrumentos de recolección de datos variable desempeño laboral	
Anexo 5. Validez de los Instrumentos	
Anexo 6. Base de datos de la variable gestión humana	
Anexo 7. Base de datos de la variable desempeño laboral	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de Gestión Humana</i>	57
Tabla 2	<i>Operacionalización del desempeño laboral</i>	58
Tabla 3	<i>Población de los profesionales de Gineco Obstetricia</i>	60
Tabla 4	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	61
Tabla 5	<i>Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos</i>	61
Tabla 6	<i>Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach</i>	62
Tabla 7	<i>Estadísticos de fiabilidad de la gestión Humana</i>	62
Tabla 8	<i>Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral</i>	62
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto técnico</i>	66
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto humano.</i>	67
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto legal</i>	68
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la variable gestión humana</i>	69
Tabla 13	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la variable desempeño laboral</i>	70
Tabla 14	<i>Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión Humana y Desempeño Laboral</i>	71
Tabla 15	<i>Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto técnico y desempeño laboral</i>	72
Tabla 16	<i>Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto humano y desempeño laboral</i>	72
Tabla 17	<i>Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto legal y desempeño laboral</i>	73

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto técnico</i>	66
Figura 2 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto humano.</i>	67
Figura 3 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la dimensión aspecto legal</i>	68
Figura 4 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la variable gestión humana</i>	69
Figura 5 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes según la variable desempeño laboral</i>	70

Resumen

La investigación titulada: “Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”, tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, el método hipotético deductivo (enfoque cuantitativo), la población de estudio estuvo conformada por los 70 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima; la muestra fue censal no probabilística. Para recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios, previamente validados se demostró la validez y la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y el Alfa de Cronbach. Para la variable Gestión Humana; el instrumento fue de encuesta graduado en Escala de Likert y de igual manera para variable Desempeño Laboral, la comprobación de hipótesis se realizó con la correlación de Rho Spearman.

Por lo tanto, se demostró que la Gestión Humana, está relacionado directamente con el Desempeño Laboral de los profesionales Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, según la correlación de Rho Spearman de 0,523 representando ésta una buena correlación entre las variables y $p = 0,000$ siendo altamente significativo, por lo tanto se acepta la relación positiva entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017.

Palabras claves: Gestión humana, competencias, Desempeño Laboral

Abstract

The research on "Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2017," had the general problem ¿What is the relationship between Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2017 "

The research was conducted under non-experimental, descriptive correlational design, because the relationship between the study variables was determined, based on the hypothetical deductive method (quantitative approach), the study population consisted of 70 practitioners of Gynecology obstetrics of the hospital National Dos de Mayo , Lima , the sample was not random census . For data collection technique survey through questionnaires previously validated the validity and reliability was demonstrated using the technique of expert opinion and the Cronbach's alpha was used. For the variable Human Resources, the instrument was graded Likert scale survey and similarly, for basic needs variable and hypothesis testing was performed using the Spearman Rho correlation.

Therefore, it was demonstrated that human management is directly related to the job performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the Hospital National Dos de Mayo, according to Spearman Rho correlation of 0.523 representing this a good correlation between the variables and $p = 0.000$ being highly significant, therefore the positive relationship between Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo is accepted, Lima 2017

Keywords: human management, skills, job performance

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Internacionales

Estrella (2015) en su tesis titulada: *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la organización Scotia crecer AFP regional Santiago de los Caballeros, periodo 2014-2015, República Dominicana*. Se planteó el objetivo de investigación: analizar el nivel de incidencia de la gestión del talento humano en el la organización scotia crecer afp regional Santiago de los caballeros, periodo 2014-2015. la metodología utilizada responde a un enfoque cuantitativo, pues utiliza la medición numérica, el conteo y la estadística, se enfoca en los lineamientos de la investigación no experimental, se basa en el diseño transversal, tuvo una población de 20 empleados en total, el gerente regional, obtuvo una muestra de 14 empleados y el gerente regional. resultados: a) el 43% de los empleados afirma que los procedimientos de identificación y evaluación es la política que utiliza la Gestión de Talento Humano en el proceso de selección de personal, el 36% afirma que es la igualdad de oportunidades, mientras que el 14% indica que es el reclutamiento universal y el restante 7% considera que es la confiabilidad, Se confirma entonces que los empleados a pesar de que la organización tiene políticas establecidas, no perciben claramente cuáles son las políticas que realmente utiliza la Gestión de Talento Humano en el proceso de selección de personal b) El 43% asegura que el autocontrol y la flexibilidad son criterios establecidos en el sistema de monitoreo de la Gestión del Talento Humano. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.782$, $p < 0.05$) entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Ponce (2014) en su tesis titulada: *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito*. Se planteó el objetivo de investigación: de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta

central – Quito. La metodología utilizada fue: es de método inductivo, deductivo y analítico, tipo de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, aplicado a una población de 52 que equivale al 70% de población total, Resultados: a) En cuanto al Subsistema de Planificación del Talento Humano se concluye que, de los encuestados el 92% afirman que su unidad cuenta con el personal suficiente y necesario para trabajar, por tal razón se considera que las personas cumplen con las actividades asignadas por su jefe inmediato sin complicaciones y perjuicio en el cumplimiento de sus metas.. b) En cuanto al Subsistema de Clasificación de Puestos se concluye que, el grupo ocupacional de los funcionarios está dentro de la escala de 20 grados establecidos por la LOSEP, además los encuestados consideran que cumplen con los requisitos para optar por un mayor grupo ocupacional según resultados de encuestas (73%), pero tienen pocas posibilidades de ascenso, aun así les gustaría hacer carrera en el Ministerio (88%). Se encontró una correlación significativa ($r = 0.854$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral en el ministerio de justicia*

Marcillo (2014) en su tesis titulada: *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de manabi - Ecuador*. Se planteó el objetivo de investigación: proponer un modelo de gestión por competencias del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, La metodología utilizada fue: el método cualitativo o método no tradicional, aplicado a una población de 260 que equivale al 70% de población total, Resultados: a) se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos b) No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno, c) No se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.742$, $p < 0.05$) entre *gestión por competencias y rendimiento del talento humano*.

Cevallos (2013) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013, Ecuador.* se planteó el objetivo de investigación: determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena. la metodología utilizada fue: investigación documental bibliográfica, investigación descriptiva e investigación de campo, además de entrevistas a los principales funcionarios de la dirección provincial agropecuaria de santa elena, aplicado a una población de 58 personas, obteniendo una muestra de 51 encuestado, mediante la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. resultados: a) que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio, b) es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección., Se encontró una correlación significativa ($r = 0.723$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral e dirección provincial agropecuaria de Santa Elena*

Duran (2016) en su tesis titulada: *gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa icapar de la ciudad de machala, Ecuador.* Se planteó el objetivo de investigación: analizar la gestión del talento humano en la empresa icapar con el uso de técnicas de investigación para la mejora de la eficiencia y eficacia laboral que permita medir la rentabilidad de la empresa y sostener su competitividad. la metodología que se aplicó fue el método deductivo-inductivo, aplicado a una población de 15 personas. resultados: a) la aplicación de técnicas de investigación como encuestas y entrevistas semiestructuradas dirigidas a obtener información pertinente de los empleados y directivos permitieron evidenciar que la Gestión del Talento Humano de la Empresa ICAPAR limita que el desempeño de los empleados se

efectuó con eficiencia y eficacia deteriorando así el desarrollo de su rentabilidad y decreciendo de esta manera su competitividad en el mercado nacional e internacional, b) El Gerente de la empresa ICAPAR, desarrolla actividades del departamento del talento humano ya que no cuenta con una persona apta y capacitada que se encargue en la ejecución de las tareas en este departamento; lo cual incide de forma deficiente en el desempeño de sus empleados porque al contar con otro cargo a su disposición genera acumulación de tareas y retraso en lo pertinente a sus actividad como gerente y encargado del talento humano; lo que implica que no realice un adecuado control del desempeño de sus empleados. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.821$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral en la en la empresa icapar de la ciudad de machala*

Nacionales

Arana (2015) en su tesis titulada: *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*, se planteó el objetivo de investigación: determinar la incidencia de una buena gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área administrativa en la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo. la metodología utilizada fue tipo descriptivo, aplicado a una población de 59 personas, aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, que para su cálculo, empleo la fórmula de población finita siendo esta de 27 personas, mediante la técnica del cuestionario elegido para el desarrollo del presente trabajo fue de tipo likert, cuyos ítems se han elaboraron en relación con las variables de estudio y constituyeron la herramienta metodológica principal para recolectar la información inherente de la presente investigación. resultados: a) concluye que la universidad privada Antenor Orrego si se responsabiliza por dar a conocer las funciones de que en cada uno de los puestos de trabajo debe cumplir los empleados, b) que los conocimientos teóricos-prácticos que se necesita para el mejor desenvolvimiento del puesto de trabajo son muy bajos y no de buena calidad. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.647$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño*

laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego

Inca (2015) en su tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015, se planteó el objetivo de investigación: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. La metodología utilizada fue: transversal y correlacional, aplicado a una población de 203 trabajadores administrativos, tipo de muestra a utilizarse fue de no probabilística, no aleatorio, por convivencia, considerando bajo criterio del investigador al total de los trabajadores administrativos que fue de 104. Resultados: luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de: a) 0.819, que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, b) 0.640, que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo c) 0.613, que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo, d) 0.756, que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo, e) 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Oscó (2014) en su tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas –Apurímac, se planteó como objetivo establecer si existe relación entre la gestión humana y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas. La metodología utilizada es de tipo correlacional, diseño no experimental, trabajo con una población total de 35 trabajadores, las técnicas utilizadas son: observación directa, encuesta y prueba de evaluación del desempeño laboral. Llegando a la conclusión siguiente: a) La gestión humana se relaciona positiva débil con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman(0.552,) b)La planificación del talento humano se relaciona de forma positiva débil , con el desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación

de spearman(0.475,) c) La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral(0.483,) d)El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil, con el desempeño laboral (0.417,).

Tito (2012), en su tesis titulada: Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima. El objetivo fue demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales – conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad, se llevó a cabo en las empresas del sector confección de calzado, ubicadas en Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados bajo criterios aleatorios y polietápicos, - cuidando siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de Lima Metropolitana. Las técnicas fueron científicas de trabajo de campo y observación, encuestas en 3 momentos diferentes y entrevistas. Los resultados fueron, dado desde el punto de vista cuantitativo se demuestran las hipótesis, y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se refinan los hallazgos. Los insumos propusieron una mejor distribución de planta en el proceso productivo, se elaboró el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto. De la misma propusieron una metodología de implantación del modelo en el sector. La presente antecedente guarda relación con una de la dimensión competencia de la segunda variable. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.754$, $p < 0.05$) entre gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima

Quintanilla (2011) *Se encontró una correlación significativa ($r = 0.754$, $p < 0.05$) entre gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima* El objetivo del estudio fue determinar la influencia de un sistema de un sistema de gestión estratégica por competencias en los desempeños laborales en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. El nivel de investigación fue de descriptivo explicativo. El primero fue porque

describía la realidad tal como se presenta en una situación espacio temporal y el segundo se pretendió descubrir los factores causales que influyen en el Desempeño Laboral. Muestra fue probabilística conformado por 220 dirigidas a los directivos y trabajadores. El instrumento fueron 27 ítems una ficha de encuesta. Las técnicas fueron la observación y la entrevista. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: La nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen adecuarse a las exigencias del contexto y los cambio, es necesario adaptarse a un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia del Desempeño Laboral. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.685$, $p < 0.05$) entre gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

1.2.1 Gestión humana.

El hombre se enfrenta a nuevos retos que le exigen como persona, individuo y sociedad dar el mejor esfuerzo de sí mismo para obtener el mejor resultado y las empresas reconocen al talento humano como el ente fundamental de cualquier organización.

Se define Gestión que proviene del latín *gestio*. El término hace referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. Uno o más individuos dirigen los proyectos laborales de otras personas para poder mejorar los resultados (González, 2006 p.30). Por otro lado, es importante saber que los gestores son las personas que toman el compromiso de organizar y dirigir las instituciones, al mismo tiempo es responsable de la rentabilidad y el éxito de los organismos.

Sin embargo hay autores que consideran que la gestión es un proceso en la cual pueden ser reconocidos ciertas etapas. La primera planificación, es en esta etapa donde se fijaran los objetivos a corto y largo plazo y el

modo que serán alcanzados. Luego la organización, en este momento los gestores determinan detalladamente el procedimiento para alcanzar los objetivos formulados anteriormente. La tercera etapa es la de liderar, en este caso el personal posea una dirección y motivación, de tal manera que resulte posible alcanzar los objetivos. Por último el control, en este caso él o los gestores examinan si la planificación es respetada y los objetivos son cumplidos. Para ello deben ser capaces de realizar ciertas correcciones y direcciones si las normas no son acatadas (González, 2006 p.33).

Actualmente se habla de la gestión por competencias como un modelo integral de gestión de los recursos humanos, que contribuye a ésta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándole diferenciándole como ventaja competitiva (González, 2006 p.35).

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización en este sentido el elemento humano pone esfuerzo físico y mental en las actividades, la empresa irá en forma ordenada y prospera. Toda organización debe incorporar personal que realmente sea potencial humano en manejo de los procesos administrativo y en planear, organizar, ejecutar, coordinar y controlar las funciones empresariales, entre ellas la función personal.

Gestión Humana o gestión del talento humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización (Matos, 2007,p.14)

Por lo tanto Gestión Humana es un componente de gerencia moderna y su fin principal consiste en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano. Asimismo, la

Gestión Humana es dinámica, interactiva e integral, de manera que permite tanto a la organización como sus colaboradores crecer juntos y desarrollar al máximo sus potencialidades (Matos, 2007, p. 14).

Por su parte Charón (2003), definió:

La Gestión Humana como gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección(p.28).

Por su parte Ibáñez (2011) manifestó:

La Gestión Humana es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (p.17)

EL paradigma de gestión human es una concepción integral de la organización y su entorno, que tiene como eje central y como principal riqueza a las personas y que por tanto, entiende que toda inversión en la mejora del conocimiento, habilidades y calidad de vida de sus colaboradores es a la vez una inversión en la mejora del conocimiento, habilidades y calidad de vida de sus colaboradores es a la vez una inversión en la competitividad y sostenibilidad de la empresa. *Son las personas las que con su actuación, su desempeño, su manera diaria de hacer las cosas, permiten cristalizar la estrategia con cada una de sus acciones (Matos, 2007, p. 15).*

Por otro lado la gestión del talento humano está conformada por personas que dirigen, supervisan y sancionan a las personas pasan horas trabajando, de las cuales depende su desarrollo personal, la misma que contribuirá a impulsar el éxito de institución. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones según Chiavenato (2009, p.412).

De igual manera, Chiavenato (2009) manifiesta que las organizaciones dependen directamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Las personas les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores y asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Asimismo las organizaciones pueden ser industrias, comercios, bancos, entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicio, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño, pueden ser públicas y privadas en cuanto a su propiedad (p.452).

En muchas organizaciones, la denominación recursos humanos (RH) está constituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios colaboradores, gestión del capital humano, administrativo, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas.

El término RH como gestión de personas o gestión de talento humano pueden tener tres diferentes significados según Chiavenato, (2009, p.462).

RH como función o departamento: unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.

RH como practica de recursos humanos: refiere a como ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad.

RH como profesión: se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con los recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

Por otro lado el objetivo de la Gestión Humana son las personas y sus relaciones con la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional. Además como funciones principales son: Planeación, reclutamiento, selección personal, inducción, entretenimiento, gestión de desempeño, remuneraciones, promociones, estructura de organización y sistema de trabajo (Ibáñez, 2011, p.178).

Entonces definimos la Gestión Humana de una empresa debe ser gestionada de manera eficiente a sus trabajadores, haciendo uso de las técnicas de las buenas relaciones humanas, propiciando un excelente clima laboral, brindando bienestar social y laboral a los trabajadores; con el fin que ellos se sientan satisfechos, conformes y orgullosos de laborar en la empresa. En tal sentido conllevará la identificación de la organización con los jefes hasta con los objetivos de la empresa.

Las nuevas políticas de la Gestión Humana

La parte importante de la administración de toda organización, privada o pública, es la política de la Gestión Humana, en la que dedican grandes esfuerzos en diversos aspectos que benefician el empleado: política salarial, leyes de estabilidad, programas de vivienda, de capacitación, de cesantías,

prestaciones legales y extralegales, honorarios, préstamos, etc. Flórez (2007, 248)

Una nueva política de la Gestión Humana debe ir más allá para lograr los objetivos siguientes según Flórez (2007, p. 248).

Desarrollo de la capacidad intelectual del personal.

Desarrollo de sus ideas e iniciativas (capacidad de las respuestas múltiples).

Satisfacción de ambiciones y metas.

Creación de una motivación afectiva hacia el logro de sus metas personales y no solo de las del empleador.

Obtención de un mayor nivel de independencia y de responsabilidad individual.

Capacitación de empleados que respondan a las necesidades reales y que sean significativos en términos humanos.

Además, se necesita una Gestión Humana basada en principios de que el ser humano, bien aprovechado, es el elemento más importante y rentable en la comunidad del futuro.

La Gestión Humana se entiende también como el conjunto de normas, políticas y procedimientos que son llevados a cabo en los distintos centros asistenciales de salud, con la finalidad de introducir, mantener, y retirar al personal con las habilidades, técnicas gerenciales e intelectuales necesarias que permite desarrollar las actividades y dar cumplimiento a los objetivos de la institución.

Procesos de la Gestión Humana

Según Chiavenato (2009, 463) los procesos de la gestión de talento humano; se diseñan según las influencias externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí.

Admisión de personas, división de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización?, procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa (psicólogos y sociólogos).

Aplicación de personas, división de cargos y salarios. ¿que van hacer las personas? procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa que orienta y acompañar su desempeño (Estadistas, analistas de cargo y salarios).

Compensación de las personas, división de beneficios sociales: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales (trabajadores sociales).

Desarrollo de personas, división de capacidades: son los procesos empleados para capacitar e implementar el desarrollo profesional y personal (Analistas de capacitación, instructores comunicadores).

Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad (médicos, enfermeras, ingenieros de seguridad, etc.)

Evaluación de personas, división de personal: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados (Auxiliares de personal, analistas de disciplina).

Características de la gestión humana

El talento humano no puede ser considerado como propiedad del ser humano: Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etcétera son particularidades del patrimonio personal, individual del ser humano e implican una disposición voluntaria de la persona.

Las experiencias, los conocimientos, y las habilidades son intelectuales: Se manifiesta a través de la conducta responsable de la persona. En la actualidad se toma en cuenta el potencial humano es la inteligencia humana capaz de innovar, emprender, dinamizar, y posibilitar un desarrollo organizacional sostenido y ejemplar. Las potencialidades de los talentos humanos pueden ser mejorados básicamente por el descubrimiento y mejoramiento.

Descubrimiento: son aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por los jefes, para es importante el buzón de sugerencias, que tome la prueba psicológicas y brinde la orientación personal (Ibáñez, 2011, p.17).

Mejoramiento: a través de la capacitación se trata de mejorar o adquirir conocimientos y experiencias que puedan generar nuevas ideas para el desarrollo de la organización y del mismo trabajador (Ibáñez, 2011, p.20).

Por otro lado podemos comentar ciertas componentes que forma parte de Gestión Humana según Iturralde (2011, pp.17-18).

Responsabilidad: De acuerdo con la política de Talento Humano adoptada por la organización, la responsabilidad en la evaluación de los trabajadores puede atribuirse al gerente, al mismo trabajador, jefe de área o departamento de Talento humano, o a una comisión de evaluación del Desempeño Laboral. Cada uno de estas alternativas implica una filosofía de acción.

El gerente: En la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría de los órganos de gestión de recursos humanos, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.

El trabajador: algunas organizaciones más democráticas permiten que al mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación. En estas organizaciones cada trabajador autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.

El equipo de trabajo: el equipo de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más. En este caso, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas.

Enfoques teóricos

El enfoque de las competencias se constituye por medio de una metodología que permite al área de Gestión Humana y desde ella a sus procesos: diseño de cargo, reclutamiento, selección, gestión del desempeño capacitación y desarrollo, entre otros, contribuir al logro de los objetivos organizacionales, constituyéndose así en una estrategia fundamental para organización (Gallego, 2006, pp.61- 63).

Teoría de las competencias: las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es decir, no todas las personas en su desempeño podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener ese “no sé qué”, o esa cualidad personal que le permite realizar una actividad en forma más exitosa que otra persona.

El enfoque sistémico habla sobre el sistema, estamos haciendo referencia a un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, a ese grupo de unidades cuya combinación y unión conforman un todo organizado y cuyo resultado, a veces denominado

output, es mayor que aquél que podrían conseguir esas unidades si funcionarán independientemente. Las organizaciones son ejemplos claros de sistemas, al constar de diversas “partes” que deben funcionar adecuadamente para conseguir el objetivo deseado.

Por otro lado esta, la Teoría del Capital Humano que considera a la formación como la política básica para el crecimiento y desarrollo del personal; mejorar su nivel de competencias como elemento diferenciador y para generar valor a la organización y a la sociedad donde opera la organización.

De igual manera el enfoque estratégico es aquel en el cual las acciones del área de Gestión Humana están articuladas entre sí, se constituyen en medios a través de los cuales se genera valor a otros procesos organizacionales. Para una mejor comprensión veremos sus elementos básicos más comunes que conforman el direccionamiento estratégico de una organización son: la visión, la misión, los valores y el plan de desarrollo o plan de acción.

Por último se está considerado el enfoque administrativo organizacional en el cual se refiere principalmente a la organización de la administración pública (y privada) en sí, es decir, al funcionamiento interno de la misma y su relación con el contexto en la cual se encuentra inmersa e interactúa.

Dimensiones de la Gestión Humana

Dimensión 1: Aspecto Técnico

Comprende las funciones específicas del área de la Gestión Humana (reclutamiento del personal, administración de sueldos y salarios, desarrollo del personal, bienestar laboral, relaciones industriales, seguridad e higiene, etcétera) sus principios, teoría, técnicas, métodos, procedimientos de la

ciencia administrativa en función específica de la gestión del potencial humano (Ibáñez, 2011, p.18).

Por lo tanto, en el aspecto técnico de la gestión humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

Funciones

La función directiva comprende tres actividades básicas según Porret (2012, p.113):

Por la posición que ocupa, un directivo tiene autoridad para planear, organizar y controlar el trabajo de sus colaboradores y debe de aceptar las responsabilidades que se derivan de su actuación.

Al planificar, el directivo decide que se debe hacer determinado métodos y procedimientos, de sus decisiones dependerá el futuro de la organización, por lo deberá intentar prever posibles acontecimientos y sus efectos.

Al organizar, combina recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, la cual es muy importante porque debe dirigir y coordinar.

Al controlar o vigilar, se espera que compruebe que los resultados de la organización se ajustan a los planes previos, o proponer los medios para su corrección.

Entonces también la Gestión Humana se define como capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso de su recurso humano. Por último el líder, deberá de conocer las habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores eligiendo a los más apropiados, para la respectiva o puestos de trabajo.

- **Estrategias**

Se define como estrategia aquellas personas o funcionarios ubicados en la alta dirección de la empresa (miembros de la junta directiva, el presidente o gerente y los vicepresidentes) a quienes les corresponde la definición de los objetivos y políticas de la organización (Amaya, 2005, p.13).

Estrategia de Gestión Humana debe entenderse: *“el plan maestro y deliberado que una empresa hace de sus funciones para obtener una ventaja competitiva sobre sus diferentes objetivos”* (p.13).

Por ello se entiende como estrategias a todas las personas o funcionarios de una organización que tiene la capacidad para tomar decisiones con el desempeño presente o futuro de la organización. Tal es el caso de gerentes de área, directores y jefes de departamento quienes participan en las decisiones a largo plazo de la compañía, de tal manera que todos los colaboradores se sientan comprometidos con los valores, la visión, la misión y los objetivos de la organización.

Por otro lado manifiesta Amaya (2005, p.14) Las organizaciones para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado deben tener muy en claro hacia dónde van, es decir, haber definido su direccionamiento estratégico. El direccionamiento estratégico lo integran: los principios corporativos, la visión y la misión de la organización. Los elementos de la planificación estratégica deben ser los siguientes:

Misión.

Estudio del entorno

DAFO (análisis de debilidades y oportunidades (interno) y amenazas y fortalezas (externo))

Objetivos más concretos que puedan existir

Desarrollo de las estrategias que nos permitirán materializar los planes

Dimensión 2: Aspecto Humano

En este aspecto es el trato humano relacionadas a diversas actitudes emocionales del trabajador, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, y potencialidades, salud entre otros (Ibáñez, 2011, p.18).

El reconocimiento de estos factores permitirá que en las comunicaciones empresa - trabajador, existan buenas relaciones, lo que conllevará al logro de los objetivos organizacionales. A los talentos humanos se requiere un trato más sociable y de comprensión humana. Por otro lado se le conoce que los talentos humanos son activos fijos más importantes de la organización, en consecuencia se debe de brindar un trato que signifique el acercamiento más comunicativo y armonioso.

Los potenciales humanos de los niveles medio y alto, es el más importante en la empresa, gracias a su esfuerzo físico y mental, se logre los objetivos propuestos por la organización. De igual manera la función de personal es la más dinámica, la de mayor responsabilidad y la más conflictiva dentro de la empresa. (Ibáñez, 2011, p.18).

Cultura organizacional

Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones; a su vez este se prepara para una presentación de cara al exterior de la imagen de la empresa (Gross, 2008, p. 3).

De igual manera el mismo autor manifiesta la cultura organizacional “*es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos*” Gross (2008, p.28). Es decir, el comportamiento de la empresa dependerá de la forma en la que se apliquen unas normas u otras por parte de sus integrantes. En este caso se puede

mejorar el departamento de Gineco Obstetricia, donde son aplicadas las normas y que todos los profesionales cumplan lo que se ha determinado en las normas dadas.

Los elementos básicos de la cultura organizativa son: Conjunto de valores y creencias esenciales: Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.

Hay ciertas características según Gross (2008, p.29):

Iniciativa individual: El grado de responsabilidad, libertad e independencia que tienen los individuos.

Tolerancia del riesgo: El grado en el que los empleados son animados a ser agresivos, innovadores y a asumir riesgos.

Control: Número de reglas y cantidad de supervisión directa que se usa para controlar el comportamiento de los empleados.

Identidad e integración: Grado en que los miembros se identifican con la organización como un todo más que con su particular grupo de trabajo o campo de experiencia profesional y en el que las unidades organizativas son animadas a funcionar de una manera coordinada.

Sistema de incentivos: El grado en el que los incentivos (aumentos de salario, promociones, etc.) se basan en criterios de rendimiento del empleado frente a criterios tales como la antigüedad, el favoritismo, etc.

Tolerancia del conflicto: El grado en el que los empleados son animados a airear los conflictos y las críticas de forma abierta.

Modelo de comunicación: El grado en el que las comunicaciones organizativas están restringidas a la jerarquía formal de autoridad.

- **Liderazgo**

En toda organización las personas que la componen aportan su esfuerzo, su experiencia, sus habilidades y sus conocimientos para alcanzar las metas que les ha sido asignada. De igual manera en toda organización está dirigida por un director o líder.

El término líder viene de leader, hace referencia a guiar, dirigir, dirigente o jefe. En la actualidad este concepto se inclina por denominar “liderazgo” o en ocasión “management” (Porret, 2010, p.109), para referirse aquellas personas que ejercitan la autoridad y toman decisiones que afectarán a la dirección.

La palabra liderazgo va estrechamente ligada a la de poder y a la de autoridad, ambas tiene un impacto en la vida organizacional, incluyendo patrones de comunicación y control, la calidad de las relaciones interpersonales y la satisfacción en el trabajo (Porret, 2010, p.111).

El autor menciona dos tipos de liderazgo en una organización como son: el liderazgo transaccional, consiste de promesas, recompensas o de amenazas de disciplina, dependiendo del desempeño de tareas específicas y mensurables; y el liderazgo transformacional, que exhibe comportamientos que inspiran y/o motivan a otros a trabajar juntos en pos de una meta mutuamente gratificante.

Para fortalecer el tema de liderazgo es necesario tomar en cuenta la importancia de estas (Porret, 2010, 113).

El problema del liderazgo es cultural, ya que una cosa es el liderazgo de sí mismo y otra, muy diferente, liderar a las personas para sacar su potencial.

Las organizaciones deben focalizar el desarrollo de las personas con base en el trabajo del ser. Esto les da un sentido por lo que hacen. Debe examinarse el rol del líder organizacional, desde un punto de vista cultural y otro antropológico.

Como recurso, las historias se han convertido en la mejor forma de liderar mediante el ejemplo y habilitar a otros hacia el crecimiento.

Aspecto legal

Comprende la Declaración Universal de los Derechos del Hombre Trabajador, la Ley General, de Trabajo, el Reglamento interno de seguridad e higiene Industrial, las políticas personal, el manual de procedimiento de personal, entre otros que deben ser consultados ante de tomar una decisión en el área del personal (Ibáñez, 2011, p.18).

Valores y principios éticos

Se refiere a como una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como un “enfoque los negocios basado en valores” y se refleja en misión, visión de la empresa, así como sus códigos de ética y conducta (Fernández, 2009 p.21).

Normas de competencia laboral

Según, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2011) lo define como la “regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.” Así, tenemos que las normas dirigen todas las acciones del hombre, y el sentido que toma esa dirección,

dependerá en gran medida del tipo de norma a la cual se sujete el individuo, toda vez que existe una variedad de ellas, las cuales se aplican a diferentes aspectos de la persona.

La norma es la unidad mínima certificable para una persona; también se denomina, unidad de competencia laboral, la cual está integrada por dos o más elementos según Chávez (2002, p.23).

Las normas son los patrones de comportamiento apropiado que la institución espera que sean cumplidos por todos sus integrantes para respaldar las políticas y en general la filosofía de la organización. Las normas facilitan la implementación de las políticas y en consecuencia, para su elaboración se debe tener en cuenta la doctrina global de la compañía.

La norma es una herramienta para la evaluación del desempeño de una persona en una función productiva; refleja lo que la persona tiene que hacer y como lo debe de hacer; la forma en que el evaluador sabe si ha realizado un buen desempeño; los lugares, las cosas, materiales, equipos, etc. o las personas en las cuales realiza ese desempeño.

Desempeño Laboral

Como se puede observar, las principales condiciones del trabajo departamento de Gineco- obstetricia se encuentran marcadas por un continuo proceso de los cambios de las competencias del desempeño profesionales y la demanda satisfacción o insatisfacción de los pacientes tanto interno como externo en los diferentes hospitales, en este caso delimitando del Hospital Dos de Mayo.

Por otro lado el desempeño es observable, puede compararse con lo que usualmente se espera de una profesional de Gineco Obstetricia que desempeña un determinado papel. En otras palabras el desempeño laboral en los profesionales de Gineco Obstetricia se evidencia en el trabajo que

engloba los objetivos de los distintos grupos de jerárquicos tales como: bachilleres, técnicos y licenciados.

Siendo el Desempeño Laboral del profesional de salud, es el trabajo que realiza en un área de especialización o servicio designados por el departamento del área de Gineco Obstetricia. Es así que el desempeño individual dentro de la estructura operativa cada actividad asignada debe seguir los lineamientos de la unidad funcional o departamento según la Oficina Central de Personal (2005, p.23) citado por (Dubraska, 2005, p.19).

El Desempeño Laboral (Chievenato, 2009) resalta que: ...solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite a los administrados obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (p.128-129).

Según Chiavenato (2000, p. 130) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen Desempeño Laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Es más el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Por su parte Palaci (2005, p.155), plantea que: El Desempeño Laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El Desempeño Laboral según Robbins (2004,p.125), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004, p. 359), plantea: *“El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.*

Por lo tanto el Desempeño Laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

De lo expuesto anteriormente, subyace que el personal de Gineco Obstetricia debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de la salud de las pacientes, así como proporcionar los cuidados necesarios cuando estos se encuentran enfermas. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del cuidado y permite conocer el Desempeño Laboral; con una idea mucha más exacta o precisa que cada profesional de Gineco Obstetricia posee, en la cual permite observar la cantidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

Por otro lado, está la importancia de la evaluación del desempeño que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Iturralde, 2011, p17).

La evaluación de desempeño tiene como objetivo localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe

cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse (Iturralde, 2011, p17).

Es decir, es una excelente oportunidad entre el empleado y el supervisor inmediato que facilite una mayor integración, dando paso al trabajador interdisciplinario. Por otro lado, le proporciona al profesional de Gineco Obstetricia la oportunidad de conocer la opinión sobre su trabajo que tiene los supervisores.

Por lo tanto, el Desempeño Laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Esta parte es muy importante porque se evidencia que la institución se preocupa por él y por su bienestar personal y profesional, elevando la moral del empleado y motivando en el cumplimiento de sus actividades. En este sentido el desempeño en el área de Gineco Obstetricia tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia los directivos y de igual forma hacia los compañeros de cargo en la función donde labora.

Características del Desempeño Laboral

Según Flores (2008, p.89) las características del Desempeño Laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

La comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor.

Iniciativa: es otra de las características se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar los objetivos.

Conocimientos: a nivel alcanzado de conocimientos técnicas profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. La capacidad de mantener al tanto de los avances y tendencias actuales en el área de experiencia.

Trabajo en equipo: se refiere en la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos y grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, construyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Desarrollo de los talentos: se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo afectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Enfoque del Desempeño Laboral

Por su parte, Parra (2006, p.5), enfoque de las competencias se definen como un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se expresan mediante desempeños relevantes para dar solución a la problemática social, así como para generar necesidades de cambio y de transformación. Implican un saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser; sujeto a contingencias que pueden ser transferidos con creatividad a cualquier contexto laboral o productivo. El mismo autor distingue dos tipos de competencias: Competencias básicas: son las cualidades que los egresados desarrollan independientemente del programa académico del que egresen: sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, emprendedor y comunicación. Competencias profesionales: son la base común de la profesión, son las más comunes a un campo de acción profesional, o área del saber.

Enfoque funcionalista: este enfoque hace referencia a aquel modelo de gestión centrado en el desempeño de funciones o tareas independientes, inconexas que se constituyen en fines y no en medios a través de los cuales se agrega valor a otros procesos organizacionales. Cada técnico o profesional desempeña sus funciones de manera óptima en función de la atención de los usuarios de Obstetricia (Gallego, 2006, p.60).

La formación del profesional en orientación define estar fundamentada sobre una sólida base teórica, de modo que permita un desempeño profesional óptimo; es decir su formación vea reflejada en una práctica laboral.

El enfoque de estudio según Martin Carnoy, los estudios sobre educación y empleo pueden agruparse, según el sustento teórico, de la siguiente manera:

Aquellos que enfocan el objeto desde una interpretación neoliberal de los mercados laborales, este caso se encuentran en los estudios ligados a una visión idealizada de la organización capitalista para la producción.

El segundo caso son aquellos que enfrentan desde una perspectiva dualista, los estudios asumen que en una sociedad determinada, especialmente en los países en desarrollo, coexisten procesos de producción modernos, complejos y de sistemas de producciones tradicionales y simples. En tercer caso son aquellos que enfocan desde una teoría global radical, el foco de los estudios pasa de la educación a los procesos productivos y condiciones en que operan los mercados laborales. Ducoing, Escudero, González, (2002, pp. 206 -207).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Para la relación de este presente estudio, el Desempeño Laboral presenta las siguientes dimensiones como la competencia profesional de modo

operacional, como la relacionada con las capacidades cognitivas, capacitada afectivas que posibilitan en los profesionales del área Gineco Obstetricia.

Dimensión 1: Competencia profesional

La competencia, según Blay, (2005, p.47) “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza sus conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a su profesión”. De lo citado asume que los profesionales de Gineco Obstetricia en su Desempeño Laboral aplican conocimientos, habilidades y destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado y atención de calidad a los pacientes.

Las competencias profesionales están presentes en los procesos de salud y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones de salud, siendo la capacidad cognitiva según Urbina y Barazal, (2002,p.2) “el conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificado y su aptitud y experiencia ha sido demostrado.” en el desempeño profesional destaca estos autores la capacidad por los profesionales con su capacidad cognitiva que es la herramienta fundamental para análisis y resolución de los problemas inherentes a su quehacer profesional, o a los problemas de salud en general.

Las competencias de profesionales de acción son las siguientes según Bunk (1999, p.20) citado por Ángel (2008, p.65).

Competencia técnica

Se considera que posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para ello. Se relaciona con la profesión, amplía la profesión y se relaciona con la empresa.

Competencia metodológica o de respuestas a las contingencias

Se considera que posee competencia metodológica aquella persona que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas

encomendadas y a las irregularidades que se presentan, que encuentran de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. Pensamiento de trabajo, realización, control y capacidad de adaptación.

Competencia social

Saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, muestra un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal. Capacidad de trabajar individual e interpersonal a la cooperación honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo.

Competencia participativa, cooperación y relación con el entorno

Se considera que posee comportamiento de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar las responsabilidades. Capacidad de coordinación, de organización, de decisión de responsabilidad.

Dimensión 2: Capacidad cognitiva

La capacidad cognitiva en los profesionales de Gineco Obstetricia es la base inicial para el análisis en las situaciones que enfrentan diariamente con la interpretación del razonamiento crítico para solucionar los problemas de servicio.

La capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo. Esto es la inversión que la empresa realiza en el entrenamiento del personal como medios para lograr el objetivo general de incrementar la productividad. (Ibáñez, 2011, p.18).

Es decir, el Desempeño Laboral de Gineco Obstetricia debe sustentarse en una práctica asistencial, basada en sólidos conocimientos científicos y humanísticos, aplicando como herramienta fundamental en el proceso para proporcionar atención integral a los pacientes bajo su cuidado, mediante la resolución de problemas.

Función Asistencial

Se refiere a la práctica profesional en cuanto a los cuidados asistenciales y asesoramiento al paciente y a su familia en lo referente a los cuidados de salud, es decir los profesionales de Gineco Obstetricia se basa en la educación especializada, criterio y pericia basado en conocimientos de principio científicos diversos (Dubraska, 2005, p.22)..

Función administrativo

Se refiere a la descripción de objetivos y estructuras de una organización; así como formular las normas y tomar decisiones acerca de la responsabilidad y actividad de sus diferentes grupos. “La dirección eficaz se basa en ciertos principios y debe practicarse por todo los que tiene relación con la dirección de la gente, administrados del hospital, administrados del departamento, supervisor, jefe de enfermería” (Dubraska, 2005, p.24).

Siendo el objetivo fundamental de un hospital es la asistencia al paciente por medio de la investigación y la enseñanza, esta situación debe estar supeditada a una estructura basada en objetivos, políticas, normas y procedimientos de trabajo previamente por la organización.

Dimensión 3: Capacidades afectivas

Esta capacidad de sentimientos o capacidad afectiva enmarca dentro de la competencia profesional son las emociones que refleja un individuo, enfatizando en cada uno de los profesionales de Gineco Obstetricia mediante su Desempeño Laboral que se evidencia por el día a día con las

distintas carencias de las necesidades humanas que tiene los pacientes adscritos en los servicios. (Dubraska, 2005, p.28).

El autor considera los sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior. Es decir esta capacidad es parte de los profesionales cuando demuestran en las personas que pierden los estribos ante cualquier desacuerdo son inseguras al tomar decisiones, estresado, egoístas, no cooperan, imponen ordenes porque no tienen capacidad para consultar, sienten que son superiores o subestiman a sus compañeros y colaboradores.

Además el autor argumenta que la capacidad afectiva influye en los profesionales ya que puede ejercer un buen desempeño académico pero no obtienen éxito en su vida profesional. Los profesionales y técnicos del área de requieren de una buena dosis de comprensión y tolerancia para adquirir con ello la capacidad de cambiar y mejorar la calidad de vida afectiva personal y entender a los pacientes.

Comunicación

En la capacidad afectiva se muestra la comunicación, que deriva del trato o conversaciones entre profesionales y técnicos que encuentran de turno o guardia.

Para Garza, (2002, p.155) “La comunicación implica promover los sistemas, medios y clima apropiada para el desarrollar, ideas e intercambio de información” estimula la autoridad para una mayor participación del personal en la toma de decisiones. Los medios comunes para la comunicación que beneficien al paciente a través del consentimiento informado, sin emitir juicio de valor, ni afectar su capacidad afectiva en una función permanente que realizan los profesionales.

En las instituciones de salud los tipos de comunicación entre los niveles jerárquicos por medio de manuscritos, cara a cara, entrevistas, cartas para desempeñarse con profesionales, interdepartamentales o con otras áreas de la misma organización.

La empatía

Es innato que posee el ser humano, es por ello que los profesionales desempeñan sus funciones a través del contacto humano, esto implica ciertas características personales que depende de la capacidad afectiva (Dubraska, 2005, p.31).

Uno de los objetivos más importantes de la empatía es la relación interpersonal, que comparten recursos, tiempo, espacios o propósito, para lograr las metas y objetivos trazados como equipo. Por otro lado el personal muestra una actitud positiva y flexible, comprometida con mejorar en forma continua. Entre todos se ayudan, intentan realizar bien sus tareas, actúan en forma rápida a favor del paciente, son corteses, cooperativos y entusiastas. (Dubraska, 2005, p.32). De tal forma que el profesional de Gineco Obstetricia es capaz de demostrar empatía a través de la interacción con los pacientes siendo más amables, cordiales y manteniendo el respeto.

Definición de términos

Afectividad

Capacidad de reacción de un sujeto ante los estímulos que provienen del medio externo o interno, cuyas principales manifestaciones son los sentimientos y las emociones. (Wordreference.com, 2005, s/p)

Aspecto Humano

En este aspecto es el trato humano relacionadas a diversas actitudes emocionales del trabajador, conocimientos, experiencias, motivación, intereses

vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, y potencialidades, salud entre otros. (Ibáñez, 2011, p.18).

Aspecto Legal

Comprende la Declaración Universal de los Derechos del Hombre Trabajador, la Ley General, de Trabajo, el Reglamento interno de seguridad e higiene Industrial, las políticas personal, el manual de procedimiento de personal, entre otros que deben ser consultados ante de tomar una decisión en el área del personal (Ibáñez, 2011, p.18).

Aspecto técnico

Comprende las funciones específicas del área de talento humanos (reclutamiento del personal, administración de sueldos y salarios, desarrollo del personal, bienestar laboral, relaciones industriales, seguridad e higiene, etcétera) y de sus principios, teoría, técnicas, métodos, procedimientos de la ciencia administrativa en función específica de la gestión del potencial humano (Ibáñez, 2011, p.18).

Capacidad afectiva

La psicología lo define de muy variados modos. Puede equivaler a sentimiento, afección, estado de ánimo, comprendiendo los diversos elementos de la afectividad. Se entiende frecuentemente en el sentido de estado de emoción, sentimiento intenso y relativamente corto; en sentido amplio, es afecto todo proceso afectivo. También destaca las expresiones afectivas como movimientos y actos de causa afectiva y que tienen relación con los reflejos. (Gento, 2011, p.53).

Cognitivo

En principio la cognición (del latín: *cognoscere*, "conocer") se define como la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información. Como tales procesos de aprendizaje, razonamiento, memoria, atención, resolución de problemas, toma de decisiones y procesamientos de lenguaje. Wikipedia enciclopedia (21de Febrero 2014)

Competencias profesionales

La competencia, según Blay, (2005) “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza sus conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a su profesión” (p.47).

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000, p. 130) *define* el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización Chiavenato (2000, p. 130).

Gestión Humana

Gestión Humana o gestión del talento humano, es la forma como la organización, dirige utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización” (Matos, 2007, p.14).

Talento Humano

La real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación (La Real Academia Española de la Lengua (RAE), 2014 s/p.)

1.3 Justificación

El tema de investigación es importante porque integra dos aspectos de la gestión como es: La Gestión Humana que constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la dirección y formación del capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas. Por otro lado está el Desempeño Laboral donde los profesionales están vinculados con el área de salud para demostrar sus conocimientos y

habilidades de atención, ser competentes ante una situación que se pretende resolver en un momento dado.

Por ello, la investigación pretende aportar información relevante acerca de la relación de la Gestión Humana y el Desempeño Laboral, la cual ayudará para estudios futuros.

Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación es de vital importancia para los directores, el usuario interno de los hospitales, estudiantes de medicina, debido a su desarrollo que permitirá la elaboración de nuevos proyectos de estudio con respecto de la relación de la Gestión Humana y el Desempeño Laboral, que se presenta con ciertos problemas dentro de los hospitales, postas médicas del país, en la cual los profesionales de salud sean valorados en estas instituciones en condiciones igualdad.

Asimismo, el instrumento que se diseñó para el presente estudio, será un referente para otros estudios con poblaciones de similares características; de esta manera asemeje el conocimiento necesario y lo lleguen a poner en práctica propio de ellos.

Justificación Práctica

La importancia de este estudio sobre la Gestión Humana y su relación con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2017; permitirá plantear innovadoras actividades de integración que permita no afectar el Desempeño Laboral, ya que el sector de salud enfrenta ciertos cambios de la globalización y la tecnología y conocer las funciones específicas de la Gestión Humana para lograr mejorar los servicios de salud y brindar una atención de calidad a los pacientes.

Es así que, la investigación pretende aportar información relevante acerca de la Gestión Humana y su relación con el Desempeño Laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, permitiendo

conocer las habilidades, capacidades cognitivas y afectivas de los profesionales de Gineco Obstetricia.

1.4 Problema

En el mundo actual, el proceso de la globalización impone nuevos retos al sector de Salud, exigiendo en las instituciones cambios radicales en la estructura y la estrategia que maneja la Gestión Humana donde permite dimensionar correctamente el talento de las personas que la integran, incluyendo aspectos como la contratación de seres idóneos para determinadas labores, capacitar a los empleados y proporcionar el ambiente y los mecanismos necesarios para que exista una productividad ideal en el Desempeño Laboral.

Uno de los desafíos del sector salud en América Latina y el Caribe deberá enfrentar en las próximas décadas es la reducción de la inequidad en salud en los que se refiere a los servicios sanitarios y cobertura de salud. Esto ocurre porque el proceso de globalización de la economía, la reforma del estado, en consecuencia la reforma del sector salud, no ha conseguido responder a las demandas de la población en lograr mejores servicios de salud y mejor calidad de atención, donde influye la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales del área de salud.

Además se presenta la problemática, en el procesamiento, que presentan ciertos tipos de atajo subjetivos, es decir de ciertos estereotipos como pueden ser dejarse llevar por las apariencias físicas; por sobrevalorar creer que el candidato es apto para todo, por ser joven, esto indica poca preparación para analizar el perfil de las personas; muchos de los encargados de la Gestión Humana considera una sola cualidad del profesional que se desempeñará en la empresa y por último Gestión del talento Humano lo aplican algunas entidades privadas, el sector público hace sus intentos, escrito está en sus normas, leyes pero jalan problemas de orden económico que en los trabajadores se percibe desaliento, frustración para su realización como personas. La Gestión Humana debe ser imparcial, sin embargo hay otros aspectos para que se deben analizar

según la revista *Employ management* citado *El diario de la economía y gestión* (9 de diciembre del 2013).

En el Perú, a partir de la creación del sistema único de salud los principios que sustentan al mismo están dirigidos a lograr la satisfacción de los pacientes y familiares, por lo que ha sido una tarea sistemática el control de la calidad de los servicios y la atención que es tan importante dentro de estas entidades, la cual en una encuesta a nivel nacional realizada por la empresa Datum (2013) a 1200 personas, reveló que apenas un 7% de los entrevistados considera "Buena" la atención recibida en hospitales y postas del MINSA y el 46% cree que es "Mala". Igual modo hubo otra cifra en rojo registró sobre el servicio ofrecido en hospitales y policlínicos de Es salud. Solo un 9% opinó que este es "Bueno" mientras que un 39% piensa lo contrario. En tanto, el 51% de los hospitales públicos requieren de equipos y el 33% de mayor capacitación para el personal médico. El 24% reclama por tecnología y 22% por más y mejores centros de salud (*El Comercio*, 2013, Sept, 9).

Es decir hay error grave, que hay entidades la cual creen que para conformar un equipo de trabajo eficiente, basta con contratar a quienes tengan el mejor currículum o cuenten con las habilidades requeridas para el cargo que realizarán, la cual esto no es cierto; por lo tanto es fundamental hacer una medición constante del desempeño de los trabajadores una vez que son contratados (*Seminarium*, mayo, 2013, párr.1).

Sin embargo, en el área Gineco Obstetricia del hospital Dos de Mayo, se observa la problemática reciente, en cuanto a los grupos de trabajo en la labor asistencial dirigida a las pacientes, la cual muchos de los profesionales médicos poseen un ego de superioridad que impide una comunicación adecuada para direccionar las actividades; no hay una buena organización, algunos solo cumplen su horario de trabajo y se retiran. En tanto creo se debería evaluar al grupo de la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de todos los profesionales del área Gineco Obstetricia.

De esta manera, se identifican diferentes necesidades de las capacidades, las competencias, como el desempeño cognitivo y afectivo dentro del área para la mejora de la calidad de atención de los pacientes. La calidad es uno de los instrumentos estratégicos en que se fundamenta la transformación de los sistemas de salud del país para lograr el objetivo del Ministerio de Salud (MINSU), como el lema siguiente “salud para todos en el año 2015” que solo será posible con el trabajo en equipo de los profesionales de salud.

Por lo expuesto, la presente investigación se plantea en los puntos a que a continuación se exponen:

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre aspecto técnico de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre aspecto humano de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre aspecto legal de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

La Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

1.5.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El aspecto técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Hipótesis específica 2

El aspecto humano de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Hipótesis específica 3

El aspecto legal de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el aspecto técnico de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el aspecto humano de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el aspecto legal de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Gestión Humana

Variable 2: Desempeño laboral

2.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1: Gestión Humana

Ibáñez (2011) manifestó sobre Gestión Humana:

Es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (p. 17)

Definición operacional

La variable1: gestión humana está caracterizado por sus dimensiones e indicadores que serán indagadas a través de una encuesta a los profesionales, en cuanto a dimensión aspecto técnico, aspecto humano y aspecto legal; procesados a través de sus índices: 5. Siempre,4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca

Tabla1

Matriz de operacionalización de Gestión Humana

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Aspecto técnico	Funciones	1,2,3,4		
	Estrategias	5,6,7,8	Escala: ordinal	Excelente
Aspecto Humano	Cultura organizacional	9,10,11,12,	Valores:	<99 - 120>
	Liderazgo	13,14,15,16	Nunca= 1	<74 - 98>
			Casi nunca =2	Bueno
Aspecto Legal	Valores y principios éticos	17,18,19,20,	A veces =3	<49 - 73>
	Normas	21,22,23,24	Casi Siempre =4	Deficiente
			Siempre=5	<24 - 48>

Nota. Adaptado por Ibáñez, (2011, p.18)

Definición conceptual

Variable 2: Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral en los centros de salud de los profesionales de Gineco Obstetricia se basa en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentales en sólidos conocimientos del área científica y humanística. En los respecta el desempeño de Gineco Obstetricia, Chievenato, (2000) resalta que: solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite a los administrados obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (p.128-129).

Definición operacional

La variable 2: Desempeño laboral, para su medición se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los ítems que serán indagadas a través de una encuesta a los profesionales, en cuanto a capacidad profesional, capacidad cognitiva, y capacidad afectiva;

procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca

Tabla 2

Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Competencia profesional	Competencia técnica	1-2	Escala: ordinal	
	Competencia metodológico	3-4	Valores:	Muy bien <99 - 120>
	Competencia social	5-6	Nunca= 1 Casi nunca =2	Muy bien <74 - 98>
	Competencia participativa	7-8	A veces =3 Casi Siempre	Regular <49 - 73>
Capacidad cognitiva	Asistencial	9,10,11,12,	=4	Debe mejorar
Capacidad afectiva	Administrativo	13,14,15,16,	Siempre=5	
	Comunicación	17,18,19,20		<24 - 48>
	Empatía	21,22,23,24		

Nota: Adaptado por Blay, (2095) y Dubraska, (2005)

2.3 Metodología

El método empleado es el hipotético deductivo, Bernal (2010).”Consiste en emplear hipótesis estadísticas, cuyos resultados permiten afirmar o rechazar las hipótesis y los resultados se deben contrastar empíricamente (p.60).

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio es básica.

Villegas et al (2011) “Está orientada a la innovación de los conocimientos existentes con el fin de profundizar y mejorar la teoría existente sin tener fines prácticos” (p. 85).

2.5 Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal, de diseño correlacional

Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

2.6 Población, y muestra

Población

De acuerdo a Bisquerra (2004) la población es la totalidad de las unidades de análisis de un contexto en la cual se observa un fenómeno que es posible de ser analizado.

En el presente estudio, la población total (absoluta) corresponde a 70 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 3

Población de los profesionales de Gineco Obstetricia

Departamento de Gineco Obstetricia	Profesionales
Servicio obstetricia	22
Servicio de ginecología	15
Oncología	18
Reproducción humana	15
Total	70

Nota: Ficha de informe los trabajadores de Gineco Obstetricia

Muestra

Se utilizó en la presente investigación el tipo de muestreo no probabilístico intencional y por conveniencia ya que tenemos conocimiento de la población: los profesionales de Gineco Obstetricia, según Carrasco (2006, p. 243) es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. Por lo tanto es una muestra censal conformado por 70 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Dos de Mayo.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**Técnica**

La técnica empleada fue la encuesta.

La encuesta es una técnica que permite recoger datos de la muestra representativa para analizar e interpretar las variables (Gaudy, 2007, p.2)

Instrumento

El instrumento empleado es el cuestionario.

Cuestionario: Es un instrumento que permite recoger información por medio de los ítems que garanticen la confiabilidad y valides del instrumento. (Gordillo, 2012 p.98)

Tabla 4
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variab les	Técnicas	Instrumentos
Gestión humana	Encuesta	Cuestionario de gestión humana
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de desempeño laboral

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los Instrumentos

La Menéndez (2002) definió:

La validez de los dos cuestionarios que miden la gestión humana y desempeño laboral es cuando los resultados experimento son válidos, con ello se logra la trascendencia científica, o sea que el instrumento tiene la capacidad para medir las cualidades para las cuales ha sido construido. (p.25).

Tabla 5
Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos

Experto	Gestión humana	Desempeño laboral
Dr. Guardián Chávez Ricardo Arturo	Aplicable	Aplicable
Dr. Díaz Dugón Jorge	Aplicable	Aplicable
Dra. Yolanda Soria Pérez	Aplicable	Aplicable

Nota: Opinión de Expertos.

Los expertos validaron los cuestionarios, siendo su opinión para el cuestionario gestión humana que es aplicable a plenitud; similarmente para el cuestionario que mide desempeño laboral, mayoritariamente manifestaron que es aplicable en su totalidad.

Confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad.
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad.
0.41 – 0.60	Moderada confiabilidad.
0.21 – 0.40	Baja confiabilidad.
0.01 – 0.20	Muy baja confiabilidad.

Nota. Según Ruiz, 1998

Se aplicó una prueba piloto a 20 profesionales de Gineco Obstetricia, Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en vista que la escala es polifónica con cinco valores. El resultado de la confiabilidad para ambos instrumentos fue de alta confiabilidad.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad de la gestión Humana

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,833	24

La tabla 7 muestra la fiabilidad del instrumento de la Gestión Humana con un porcentaje de 0,833 altamente confiable.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,906	24

La tabla 8 muestra la fiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral con un porcentaje de 0,906 altamente confiable.

2.8 Métodos de análisis de datos

Comprende planificar las operaciones encaminadas a la obtención de resultados numéricos para dar respuesta al problema de investigación los resultados serán presentados en tablas con frecuencias y porcentajes, utilizando el software estadístico SPSS-V23 (Peña, 2015, p. 184).

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ (rho), los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia

El análisis de los datos para las siguientes variables.

X = Gestión humana

Y = Desempeño laboral

Estadística Descriptiva

Utilizando el software estadístico SPSS-V23, la base datos obtenidos de las encuestas se aplicara al SPSS, para obtener los estadísticos descriptivos por medio del gráfico de barras de las frecuencias y porcentajes después de haber recodificado las variables y asignarles los niveles y rangos por obtener los resultados

Estadística no paramétrica

En cuanto la prueba de la hipótesis estadística, para ver si se cumple el objetivo general planteado así como los objetivos específicos se ha empleado; y teniendo en cuenta que las variables son categóricas y sus niveles de medición ordinal se ha utilizado la técnica estadística del coeficiente rho de Spearman, con el software estadístico SPSSV23.

2.9 Aspectos Éticos

En el proceso de investigación se ha tomado en consideración los siguientes principios éticos de investigación: Se ha respetado el derecho a la autodeterminación y al conocimiento irrestricto de la información, se ha dado un trato justo a los sujetos en estudio, la información obtenida está refrendado por sus autores, se ha respetado la identidad de los sujetos.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de las variables

Dimensión: Aspecto técnico

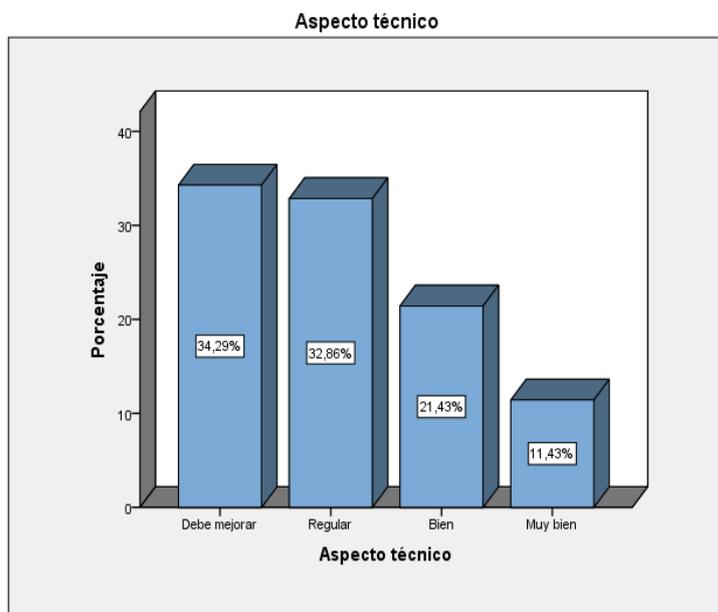
Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales según la dimensión aspecto técnico

Aspecto técnico	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	24	34,3
Regular	23	32,9
Bien	15	21,4
Muy bien	8	11,4
Total	70	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta aspecto técnico

De acuerdo a la tabla 9 de datos, el 34.30% de profesionales encuestados registran un nivel debe mejorar en la dimensión aspecto técnico, el 32.90% un nivel regular, el 21.40% un nivel bien y 11.40% un nivel muy bien, siendo el predominante el nivel debe mejorar en aspecto técnico



*Figura 1.*Aspecto técnico

Dimensión: Aspecto humano

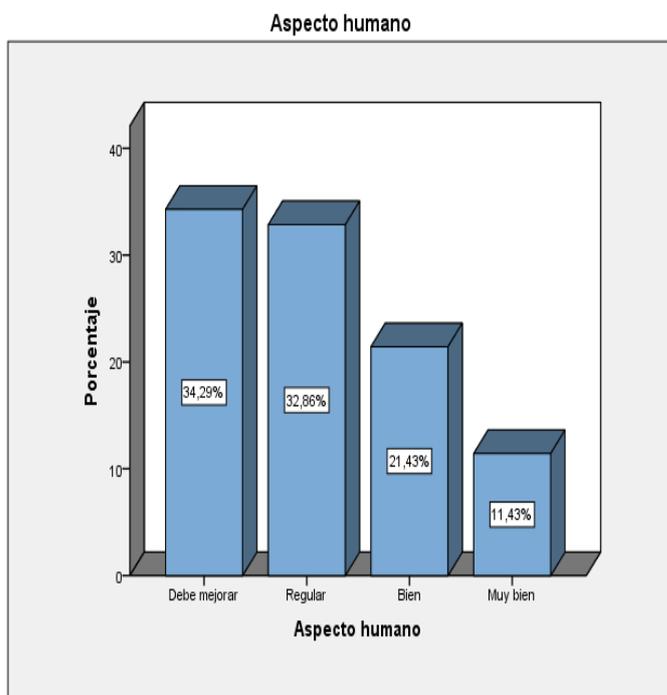
Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales según la dimensión aspecto humano

Aspecto humano	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	24	34,3
Regular	23	32,9
Bien	15	21,4
Muy bien	8	11,4
Total	70	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta aspecto humano

De acuerdo a la tabla 10 de datos, el 34.30% de profesionales encuestados registran un nivel debe mejorar en la dimensión aspecto humano, el 32.90% un nivel regular, el 21.40% un nivel bien y 11.40% un nivel muy bien, siendo el predominante el nivel debe mejorar en aspecto humano



*Figura 2.*Aspecto humano

Dimensión: Aspecto legal

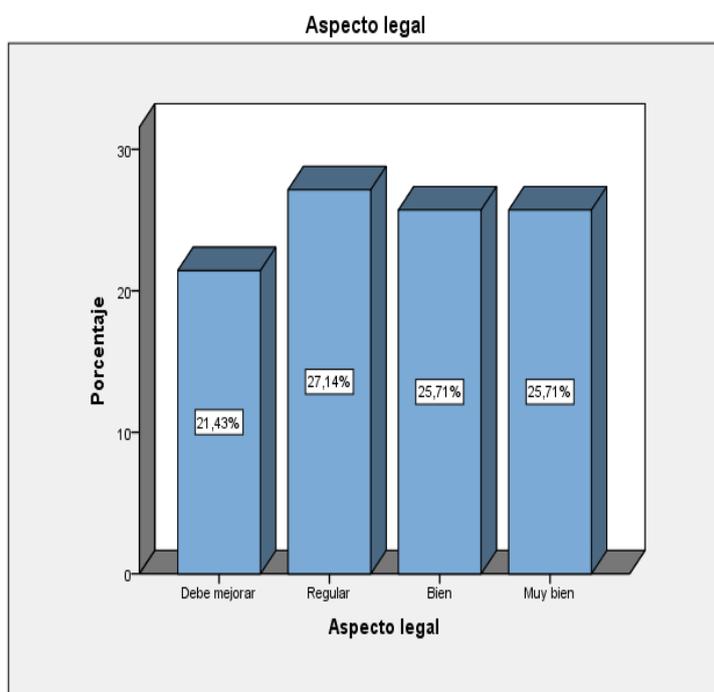
Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales según la dimensión aspecto legal

Aspecto legal	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	15	21,4
Regular	19	27,1
Bien	18	25,7
Muy bien	18	25,7
Total	70	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta aspecto legal

De acuerdo a la tabla 11 de datos, el 21.40% de profesionales encuestados registran un nivel debe mejorar en la dimensión aspecto legal, el 27.10% un nivel regular, el 25.70% un nivel bien y 25.70% un nivel muy bien, siendo el predominante el nivel regular en aspecto legal



*Figura 3.*Aspecto legal

Variable: Gestión humana

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales según la variable gestión humana

Gestión humana	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	14	20,0
Regular	13	18,6
Bien	23	32,9
Muy bien	20	28,6
Total	70	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta gestión humana

De acuerdo a la tabla 12 de datos, el 20.00% de profesionales encuestados registran un nivel debe mejorar en la variable gestión humana, el 18.60% un nivel regular, el 32.90% un nivel bien y 28.60% un nivel muy bien, siendo el predominante el nivel bien en gestión humana.

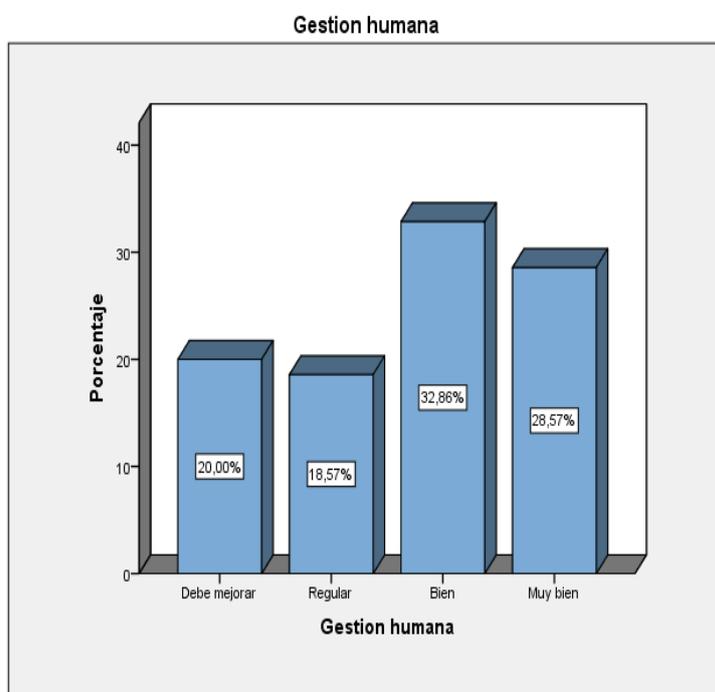


Figura 4. Gestión humana

Variable: Desempeño laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales según la variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	21,4
Bueno	18	25,7
Muy bueno	17	24,3
Excelente	20	28,6
Total	70	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 13 de datos, el 21.40% de profesionales encuestados registran un nivel deficiente en la variable desempeño laboral, el 25.70% un nivel bueno, el 24.30% un nivel muy bueno y 28.60% un nivel excelente, siendo el predominante el nivel excelente en desempeño laboral.

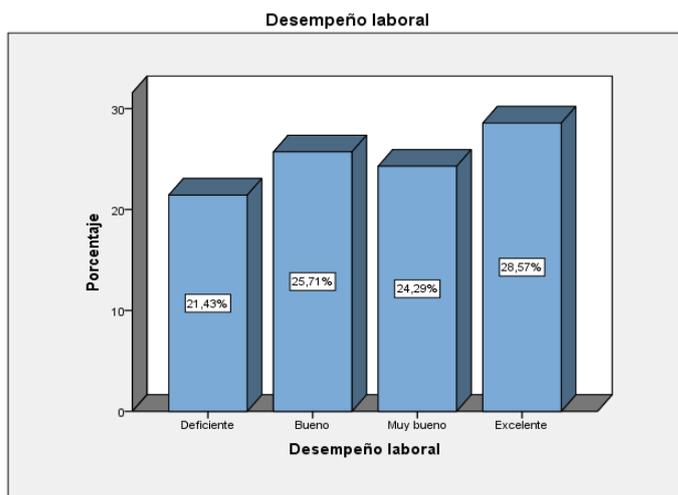


Figura 5. Desempeño laboral

3.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La Gestión Humana no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

H1: La Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Criterios de decisión:

Si p-valor > 0,05 entonces aceptar la hipótesis nula.

Si p-valor < 0,05 entonces rechazar la hipótesis nula.

Estadístico de prueba: coeficiente Rho de Spearman

Tabla 14.

Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión Humana y Desempeño Laboral

Correlaciones			Gestión humana	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestion humana	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Resultados

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.868$), directamente proporcional y con signo positivo entre Gestión Humana s Desempeño Laboral; así mismo, como p-valor < 0,05, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ho: El aspecto técnico de la Gestión Humana no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

H1: El aspecto técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 15.

Coefficiente de correlación de Spearman: aspecto técnico y desempeño laboral

Correlaciones			Aspecto técnico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspecto técnico	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Resultados

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 2

Ho: El aspecto humano de la Gestión Humana no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

H1: El aspecto humano de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman: aspecto humano y desempeño laboral

Correlaciones			Aspecto humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspecto humano	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Resultados

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre aspecto humano de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 3

Ho: El aspecto legal de la Gestión Humana no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

H1: El aspecto legal de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 17.

Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto legal y desempeño laboral

Correlaciones			Aspecto legal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspecto legal	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Resultados

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.652$), directamente proporcional y con signo positivo entre aspecto legal de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 3

IV.DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS V23 usado para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y de acuerdo al problema y los objetivos se encontraron:

El objetivo general planteado en esta investigación es determinar la relación entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, para el logro del objetivo de la investigación se tomó los instrumentos de las variables Gestión Humana y el Desempeño Laboral, instrumentos elaborados de acuerdo a las dimensiones, e indicadores de la variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Gestión Humana de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, en la tabla 12 de datos, el 20.00% de profesionales encuestados registran un nivel debe mejorar en la variable gestión humana el 18.60% un nivel regular, el 32.90% un nivel bien y 28.60% un nivel muy bien, siendo el predominante el nivel bien en gestión humana.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, en la tabla 13 de datos, el 21.40% de profesionales encuestados registran un nivel deficiente en la variable desempeño laboral el 25.70% un nivel bueno, el 24.30% un nivel muy bueno y 28.60% un nivel excelente, siendo el predominante el nivel excelente en desempeño laboral.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman: entre la Gestión Humana y el Desempeño Labora; empleando la técnica estadística predictiva SPSS V23 para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación lineal estadísticamente significativa y muy alta ($r= 0.868$), directamente proporcional y con signo positivo entre Gestión Humana y Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017; asimismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Similarmente se encontró en la tesis de Cevallos (2013) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013, Ecuador*. se planteó el objetivo de investigación: determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.723$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral e dirección provincial agropecuaria de Santa Elena*

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 14 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman: entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral; empleando la técnica estadística predictiva SPSS V23 para el contraste de la hipótesis específica 1. Los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación lineal estadísticamente significativa y alta ($r = 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017; asimismo, como p -valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Se adhiere Duran (2016) en su tesis titulada: *gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa icapar de la ciudad de machala, Ecuador*. Se planteó el objetivo de investigación: analizar la gestión del talento humano en la empresa icapar con el uso de técnicas de investigación para la mejora de la eficiencia y eficacia laboral que permita medir la rentabilidad de la empresa y sostener su competitividad. la metodología que se aplicó fue el método deductivo-inductivo, aplicado a una población de 15 personas. resultados: a) la aplicación de técnicas de investigación como encuestas y entrevistas semiestructuradas; se encontró una correlación significativa ($r = 0.821$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral en la en la empresa icapar de la ciudad de machala*.

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 15 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman: entre la organización de la enseñanza y la responsabilidad social universitaria; *empleando* la técnica estadística predictiva SPSS V23 para el contraste de la hipótesis específica 2. Los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación lineal estadísticamente significativa y alta ($r= 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre El aspecto técnico de la Gestión Humana y el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017; asimismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Se adhiere Marcillo (2014) en su tesis titulada: Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos descentralizados del sur de Manabí, Ecuador. En sus resultados se encontró Se encontró una correlación significativa ($r = 0.742$, $p < 0.05$) entre gestión por competencias y rendimiento del talento humano.

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 16 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman: entre la motivación del aprendizaje y la responsabilidad social universitaria; *empleando* la técnica estadística predictiva SPSS V23 para el contraste de la hipótesis específica 3. Los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación lineal estadísticamente significativa y alta ($r= 0.652$), directamente proporcional y con signo positivo entre el aspecto legal de la Gestión Humana y el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017; asimismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Similarmente se adhiere Osco (2014) en su tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac . En sus conclusiones de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman(0.552,) b)La planificación del talento humano se relaciona de forma positiva débil , con el desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman(0.475,) c) La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral(0.483)

V. CONCLUSIONES

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y muy alta, entre Gestión Humana y Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.868$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.786$, $p < 0.05$).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y moderada, entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.786$, $p < 0.05$).

Cuarta Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el aspecto legal de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.652$, $p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Difundir en las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, los resultados de la investigación para que fortalezcan la gestión humana, y mejorar el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia, que le permitirá una mejora continua, respondiendo a los retos y exigencias de la sociedad del conocimiento, la globalización y los estándares de calidad. En Gineco Obstetricia.

Segunda: A los directores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, se les sugiere programar capacitaciones en gestión human articulada al desempeño laboral para una gestión eficiente y eficaz.

Tercera: Que las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, capaciten y fortalezcan en aspectos técnicos de la gestión humana para garantizar que sus desempeños estén en frontera y tengan la relevancia científica y social,

Cuarta A las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, hacer extensivo a todo el personal médico y enfermeras la importancia del aspecto legal de la gestión humana, con el objetivo de mantener los estándares de la calidad del servicio

VII. REFERENCIAS

Amaya, J. (2005) *Gerencia: Planeación & Estrategia fundamentos y software de planeación*. Universidad Santo Tomas. Colombia: prospectiva.

<http://books.google.com.pe/books?id=8Flzg6f8dOsC&pg=PP7&dq=estrategia+en+gestion+humana&hl=es&sa=X&ei=sDY6U-OMMKJ0AHE64G4Bw&ved=0CE0Q6AEwBw#v=onepage&q=estrategia%20en%20gestion%20humana&f=false>

Ángel, J. (2008) *Competencia profesional - cualificación profesional - certificación de profesional. Títulos formativos. Working CPR. Asturias, España (May26, 2008)*

<http://www.slideshare.net/laredo/competencia-profesional-cualificacin-profesional-certificados-de-profesionalidad-titulos-formativos>

Bedoya, E. (2003) en su estudio *La nueva gestión y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias administrativas. Magister en Administración. Lima Perú.

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/bedoya_se/t_completo.pdf

Blay, C. (2005) *Evaluación de competencias profesional en análisis crítico*. Instituto de Estudios de la Salud. Barcelona- España.

Cobali, H. (2009) en su tesis *La nueva gestión del potencial Humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras del Huamanga*.

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Facultad de ciencias económicas, administrativas y contables. Huancayo Perú.

http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacuch/o/sintesis_unsch_nueva_gestion_del_potencial_humano_y_su_evaluacion_de_desempeo_en_inst_financieras.pdf

Carrasco, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima Editorial San Marcos. pp. 471. ISBN: 9972-34-242-5.

Cartaya, Y. Durán, M. y Torres, L. (2006) *Diagnóstico de la situación actual en materia de evaluación del desempeño del personal administrativo del consejo legislativo del Estado de Miranda*. República Bolivariana de Venezuela Ministerio de Educación Superior Colegio Universitario de los Teques Cecilio Acosta.

<http://www.slideshare.net/aliriotua/tesis-desempeo-del-personal>

Chávez, G. (2002) *Manual para el diseño de normas de competencia laborales ACCL*. (1º Edi.) México: Panorama Editorial.

http://books.google.com.pe/books?id=B1X0HoA7nCcC&printsec=frontcover&dq=Normas&hl=es&sa=X&ei=zFEVU9LUH_C10AGNxoDQCw&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=Normas&f=false

Charón, L. (2003) *Importancia de la Cultura Organizacional para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Calidad*. Santiago de Cuba: Centro de Información y Gestión Tecnológica

Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de los recursos humanos*. 6ta edición. Interamericano Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión de talento humano*. Tercera edición. Editorial Mc Graw-Hill.

<http://ebookbrowse.net/23-09-13libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato-pdf-d685000911>

Dubraska, M. (2005) *Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el hospital "Vargas de Caracas"* Universidad Central de Venezuela. Facultad de Medicina. Escuela de enfermería. Venezuela.

<http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/1316/1/tesis%20dubraska.pdf>

Ducoing, P.; Escudero, O.; Gonzales, J. (2002) *La formación y el desempeño profesional del licenciado en educación*. Facultad de filosofía y letras universidad Nacional Autónoma de México.

El comercio Perú (2013, sept 9) *Atención en hospitales del Estado requiere de cambios urgentes. De acuerdo con su experiencia en estos locales, más del 80% de entrevistados consideró malo el servicio en centros de salud del Minsa y Essalud.* Lima- Perú

<http://elcomercio.pe/lima/sucesos/atencion-hospitales-estado-requiere-cambios-urgentes-segun-encuesta-noticia-1628881>

El diario de la economía y gestión (9 de diciembre, 2013) ¡No son dioses! Estos son los puntos débiles de los reclutadores. Recuperado del blog 24 febrero 2014). Gestión: Empleo Management

<http://gestion.pe/empleo-management/no-son-dioses-estos-son-puntos-debiles-reclutadores-2083084>

Fernández, R. (2009) *Responsabilidad social corporativa*. España: Editorial Club Universitario.

http://books.google.com.pe/books?id=295vqLhaTioC&printsec=frontcover&dq=responsabilidad&hl=es&sa=X&ei=B_MVU4maFZCA0AH88oEq&ved=0CEIQ6AEwBA#v=onepage&q=responsabilidad&f=false

Flores, R. (2008) Comportamiento humano en las organizaciones. *Caracterizas del Desempeño Laboral. Universidad del Pacifico (2005). Biblioteca Unsaac.edu.pe.*

<http://www.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>

Flórez, J. (2007) *Cómo crear y dirigir la nueva empresa*. Tercera edición.

Bogotá: Eceo Ediciones.

<http://books.google.com.pe/books?id=pwWymBFoBDwC&pg=PA248&dq=gestion+humana+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=zfU4U67dB8HNsQT2kILgAg&ved=0CDgQ6AEwAg#v=onepage&q=gestion%20humana%20definici%C3%B3n&f=false>

Gallego, M. (2000) *Gestión Humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales*. Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (No.119).

Universidad EAFIT Medellín Colombia

<http://www.redalyc.org/pdf/215/21511906.pdf>

Gallego, M. (2006) *La Gestión Humana en las organizaciones*. Gerencia de desarrollo humano de la Universidad EAFIT. Colombia.

Garza, J. (2002) *Administración contemporánea*. Segunda Edición. Mc. Graw

Hill Interamericana editores. S.A. de Cv. Mexico

Gento, M. (2011) *Tratamiento Educativo de la Diversidad en Personas Mayores*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid: Uned

<http://books.google.com.pe/books?id=Mupf->

[BIs8D8C&pg=PA53&dq=capacidad+afectiva+de+las+personas&hl=es&sa=](http://books.google.com.pe/books?id=Mupf-BIs8D8C&pg=PA53&dq=capacidad+afectiva+de+las+personas&hl=es&sa=)

[X&ei=bBIAU_a_NYjZ0QHL8YHQAQ&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=capacidad%20afectiva%20de%20las%20personas&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=v3qclemGtvkC&pg=PA30&dq=gestion+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ei=lqA4U4CtM8af0AHmvYFA&ved=0CEQQ6AEwAQ#v=onepage&q=gestion%20del%20talento%20humano&f=false)

González, A. (2006) *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.

<http://books.google.com.pe/books?id=v3qclemGtvkC&pg=PA30&dq=gestion+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ei=lqA4U4CtM8af0AHmvYFA&ved=0CEQQ6AEwAQ#v=onepage&q=gestion%20del%20talento%20humano&f=false>

Gross, M. (2008) *Cultura organizacional: Componentes, fortalezas e intercambio*. Universidad de Santiago de Chile (USACH)

Hernández, R, Fernández y Bapista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (5 ta Ed.) México Editorial Mc Graw

Hernández I. y Herrera, T. (2006) *Satisfacción laboral, desempeño individual y satisfacción del cliente en una empresa de servicios*. Universidad Católica Adres Bello Facultad de ciencia Económica y Sociales. Recursos Humanos.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7175.pdf>

Ibáñez, M. (2011) *Gestión del Talento humano en la empresa*. Primera edición. Lima-Perú: Editorial San Marcos E.R. L.

Iturralde, I. (2011) *La evaluación del Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato el año 2010*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de contabilidad y auditoría. Ecuador.

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1786/TA0097.pdf?sequence=1>

Matos, M. (2007) *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana*. Instituto Tecnológico Santo Domingo INTEC. Editorial ROS

<http://books.google.com.pe/books?id=L6lZd1ykjoAC&pg=PA14&dq=gestion+human&hl=es&sa=X&ei=nZ4TU6aaBez0wGPjoH4DQ&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=gestion%20human&f=false>

Ministerio de Salud (2013) *Servicio de obstetricia*. Recuperado de la página web de San Bartolomé. Lima- Perú. MINSA

<http://www.sanbartolome.gob.pe/index.php/dpto-gineco-bstetricia/obstetricia>

Ministerio de Salud (2011) *Competencias Laborales Para la Mejora del Desempeño de los recursos Humanos en Salud – Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos*. Lima- Perú.

Parra, H. (2006) *El papel de la Universidad en la transformación de la sociedad. El modelo educativo por competencias centrado en el aprendizaje y sus implicaciones en la formación del estudiante universitario*. Chihuahua.

México. El Modelo Educativo que se desarrolla en la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH

http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Plenencia_212.pdf

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Porret, M.(2012)Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 5ta edición Libros de profesionales de empresa. Madrid: Esic Editorial

<http://books.google.com.pe/books?id=s3tiGdAjuCUC&printsec=frontcover&dq=gestion+humana+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=zfU4U67dB8HNsQT2kILgAg&ved=0CEgQ6AEwBQ#v=onepage&q&f=false>

Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008) *Clima organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago*. Universidad del Zulia. Revista Negotium. Ciencia Gerenciales (pp. 33-51)

<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

Quintanilla, K. (2011) *Gestión por competencias y Desempeño Laboral en las Municipalidades de Ayacucho*. Administración de Empresas

http://br.librosintinta.in/biblioteca/pdf/NYxBCgMxCAB_FO_9jFjXboSNhtUI5PeVQk8DwzA9c74A1lqN3XincDv93abA9DvpCjUqDTrollBlv7XIfv_iANrED3eHKINCAx8L7lh1qhvWBtnHIBRjpcCNh4SUMEcxvAjHY8pl8f9q8_h8AQ,,htx

Real Academia de la Lengua Española (2011) *Normas*. La edición 23.^a del *Diccionario* está prevista para finales de 2014.

<http://lema.rae.es/drae/?val=normas>

Seminarium (Mayo, 2013) Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las empresas.

<http://www.seminarium.com/noticias/evaluacion-del-desempeno-laboral-su-importancia-en-las-empresas/>

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996) *Administración*. 6ta edición. México: Pearson Educación

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.

Tito, P. (2012) *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima*. Universidad Nacional de San Marcos. Facultad de ciencias administrativas. Grado académico de doctor. Lima, Perú.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito_hp.pdf

Urbina, L. y Barazal, A. (2002) *Experiencia de la evaluación de la competencia profesional de enfermería*. Escuela nacional de Salud Publica Habana. Cuba.

Vargas F. (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano convergencias y desafíos*. Cintenfor.

ANEXOS

Anexo 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO: Gestión humana y el desempeño laboral de los profesionales de gineco obstetricia del hospital nacional dos de mayo, 2017.

AUTOR: Br. Gregoria Victoria Flores Martínez, Correo Electrónico: vickyfm1999@hotmail.com.

RESUMEN: La investigación titulada: “Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”, tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017”-La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, el método hipotético deductivo (enfoque cuantitativo), la población de estudio estuvo conformada por los 97 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima; la muestra fue censal no probabilística. Para recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios, previamente validados se demostró la validez y la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y el Alfa de Cronbach. Para la variable Gestión Humana; el instrumento fue de encuesta graduado en Escala de Likert y de igual manera para variable Desempeño Laboral, la comprobación de hipótesis se realizó con la correlación de Rho Spearman. Por lo tanto, se demostró que la Gestión Humana, está relacionado directamente con el Desempeño Laboral de los profesionales Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, según la correlación de Rho Spearman de 0,523 representando ésta una buena correlación entre las variables y $p = 0,000$ siendo altamente significativo, por lo tanto se acepta la relación positiva entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. **Palabras claves:** Gestión humana, competencias, Desempeño Laboral. **ABSTRACT** The research on “Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2017,” had the general problem ¿What is the relationship between Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2017 " The research was conducted under non-experimental, descriptive correlational design, because the relationship between the study variables was determined, based on the hypothetical deductive method (quantitative approach), the study population consisted of 70 practitioners of Gynecology obstetrics of the hospital National Dos de Mayo , Lima , the sample was not random census . For data collection technique survey through questionnaires previously validated the validity and reliability was demonstrated using the technique of expert opinion and the

Cronbach's alpha was used. For the variable Human Resources, the instrument was graded Likert scale survey and similarly, for basic needs variable and hypothesis testing was performed using the Spearman Rho correlation. Therefore, it was demonstrated that human management is directly related to the job performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the Hospital National Dos de Mayo, according to Spearman Rho correlation of 0.523 representing this a good correlation between the variables and $p = 0.000$ being highly significant, therefore the positive relationship between Human Resource Management and Job Performance of practitioners of Gynecology obstetrics of the National Hospital Dos de Mayo is accepted, Lima 2017 **Keywords:** human management, skills, job performance.

INTRODUCCION. Antecedentes Internacionales

Estrella (2015) en su tesis titulada: *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la organización Scotia crecer AFP regional Santiago de los Caballeros, periodo 2014-2015, República Dominicana*. Se planteó el objetivo de investigación: analizar el nivel de incidencia de la gestión del talento humano en el la organización scotia crecer afp regional Santiago de los caballeros, periodo 2014-2015. la metodología utilizada responde a un enfoque cuantitativo, pues utiliza la medición numérica, el conteo y la estadística, se enfoca en los lineamientos de la investigación no experimental, se basa en el diseño transversal, tuvo una población de 20 empleados en total, el gerente regional, obtuvo una muestra de 14 empleados y el gerente regional. resultados: Se encontró una correlación significativa ($r = 0.782$, $p < 0.05$) entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Ponce (2014) en su tesis titulada: *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito*. Se planteó el objetivo de investigación: de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central – Quito. La metodología utilizada fue: es de método inductivo, deductivo y analítico, tipo de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, aplicado a una población de 52 administrativos. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.854$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral en el ministerio de justicia* Arana (2015) en su tesis titulada: *la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*, se planteó el objetivo de investigación: determinar la incidencia de una buena gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral del personal del área administrativa en la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo. la metodología utilizada fue tipo descriptivo, aplicado a una población de 59 personas, aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.647$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad*

privada Antenor Orrego Tito (2012), en su tesis titulada: Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima. El objetivo fue demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias se llevó a cabo en las empresas del sector confección de calzado, ubicadas en Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.754$, $p < 0.05$) entre gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima. **Gestión humana** Gestión Humana o gestión del talento humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización (Matos, 2007, p.14). Por otro lado el objetivo de la Gestión Humana son las personas y sus relaciones con la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional. Además como funciones principales son: Planeación, reclutamiento, selección personal, inducción, entretenimiento, gestión de desempeño, remuneraciones, promociones, estructura de organización y sistema de trabajo (Ibáñez, 2011, p.178).

Desempeño Laboral El Desempeño Laboral (Chievenato, 2009) resalta que: *solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite a los administrados obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente* (p-p.128-129).

El Desempeño Laboral según Robbins (2004, p.125), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004, p. 359), plantea: *“El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados*

La evaluación de desempeño tiene como objetivo localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse (Iturralde, 2011, p17).

Problema general-¿Qué relación existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017? **Problema específico 1** ¿Qué relación existe entre aspecto técnico de la Gestión Humana con el desempeño laboral

de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017? **Problema específico 2** Nacional Dos de Mayo, Lima 2017? **Problema específico 3** ¿Qué relación existe entre aspecto legal de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo? **Hipótesis General** La Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Hipótesis específica 1** El aspecto técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Hipótesis específica 2** El aspecto humano de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Hipótesis específica 3** El aspecto legal de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Objetivo general** Determinar la relación que existe entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Objetivo específico 1** Determinar la relación que existe entre el aspecto técnico de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Objetivo específico 2** Determinar la relación que existe entre el aspecto humano de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 **Objetivo específico 3** Determinar la relación que existe entre el aspecto legal de la Gestión Humana con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

METODOLOGIA El método empleado es el hipotético deductivo, Bernal (2010). "Consiste en emplear hipótesis estadísticas, cuyos resultados permiten afirmar o rechazar las hipótesis y los resultados se deben contrastar empíricamente (p.60). **Tipo de estudio**, el presente trabajo de investigación es básico, al respecto Villegas et al (2011), El tipo de estudio es básica. "Está orientada a la innovación de los conocimientos existentes con el fin de profundizar y mejorar la teoría existente sin tener fines prácticos" (p. 85). **Diseño** El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal, de diseño correlacional. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Villegas et al (2011), cita a Kerlinger, quien señala al respecto: "La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las

condiciones". Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151). **Población** En el presente estudio, la población censal estuvo integrada por 70 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. **Muestra**, La muestra censal conformado por 70 profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Dos de Mayo. **Técnicas de recolección de datos.** La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) "la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento" (p.216). **Instrumentos de recolección de datos.** Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el instrumento refirieron que: "Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente" (p. 200). **Métodos de análisis de datos:** Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. El análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionales utilizando el software estadístico SPSS, 23. **RESULTADOS. Hipótesis general** La Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profe

Tabla 1.

Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión Humana y Desempeño Laboral

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de	Gestion	Coefficiente de correlación	,868**
Spearman	humana	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.868$), directamente proporcional y con signo positivo entre Gestión Humana s Desempeño Laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general.. **Hipótesis específica 1** El aspecto técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 2

Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto técnico y desempeño laboral

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de	Aspecto técnico	Coeficiente de correlación	,786**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 2. El aspecto técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 3

Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto humano y desempeño laboral

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de	Aspecto técnico	Coeficiente de correlación	,786**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.786$), directamente proporcional y con signo positivo entre aspecto humano de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 2 **Hipótesis específica 3** El aspecto legal de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Tabla 4

Coeficiente de correlación de Spearman: aspecto legal y desempeño laboral

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de	Aspecto legal	Coeficiente de correlación	,652**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

La técnica estadística predictiva con SPSS V23 utilizado para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r= 0.652$), directamente

proporcional y con signo positivo entre aspecto legal de la Gestión Humana y desempeño laboral; así mismo, como p -valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 3.

DISCUSIÓN. Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman: entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral; empleando la técnica estadística predictiva SPSS V23 para el contraste de la hipótesis general; los resultados del rho Spearman, orientan a que existe una correlación lineal estadísticamente significativa y muy alta ($r = 0.868$), directamente proporcional y con signo positivo entre Gestión Humana y Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017; asimismo, como p -valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Similarmente se encontró en la tesis de Cevallos (2013) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013, Ecuador.* se planteó el objetivo de investigación: determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena. Se encontró una correlación significativa ($r = 0.723$, $p < 0.05$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral e dirección provincial agropecuaria de Santa Elena.*

CONCLUSIONES. Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y muy alta, entre Gestión Humana y Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.868$, $p < 0.05$). **Segunda:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.786$, $p < 0.05$). **Tercera:** En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados del rho Spearman, evidencian que existe una correlación estadísticamente significativa y moderada, entre el aspecto técnico de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.786$, $p < 0.05$).

Cuarta Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo

específico 3, los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación estadísticamente significativa y alta, entre el aspecto legal de la Gestión Humana y desempeño laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017 ($r_s = 0.652$, $p < 0.05$).

REFERENCIAS

Arana (2015) en su tesis titulada: la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo

Bernal C. (2010). Metodología de la investigación científica. Lima Editorial San Marcos. pp. 471. ISBN: 9972-34-242-5.

Chiavenato, I. (2000) Administración de los recursos humanos. 6ta edición. Interamericano Colombia: Editorial Mc Graw-Hill

Estrella (2015) en su tesis titulada: Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la organización Scotia crecer AFP regional Santiago de los Caballeros, periodo 2014-2015, República Dominicana

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Ibáñez, M. (2011) Gestión del Talento humano en la empresa. Primera edición. Lima-Perú: Editorial San Marcos E.R. L.

. Iturralde, I. (2011) La evaluación del Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Ocus Ltda de la ciudad de Ambato el año 2010. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de contabilidad y auditoría. Ecuador.

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1786/TA0097.pdf?sequence=1>

Ponce (2014) en su tesis titulada: la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito

Tito (2012), en su tesis titulada: Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confección de calzados de Lima

Matos, M. (2007) Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana. Instituto

Tecnológico Santo Domingo INTEC. Editorial ROS

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.

Villegas et al (2011), Metodología de la investigación. (2ª ed.).México: Limusa.

Sotomayor, M. (2014) *La calidad del servicio y la satisfacción del cliente de la sede central del gobierno regional de Moquegua* (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo.

Villegas, R. et al (2011), *Metodología de la investigación científica (4ª ed.)* México: Limusa:

Matriz de Consistencia

La Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																																															
<p>Problema general ¿Qué relación hay entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación hay entre la Gestión Humana y las competencias de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación hay entre la Gestión Humana y la capacidad cognitiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación hay entre la Gestión Humana y la capacidad afectiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que hay entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que hay entre la Gestión Humana y la competencia de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Determinar la relación que hay entre la Gestión Humana y la capacidad cognitiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017</p> <p>Determinar la relación que hay entre la Gestión Humana y la capacidad afectiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017</p>	<p>Hipótesis general Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Hipótesis específicos Gestión Humana se relaciona significativamente con la competencia de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Gestión Humana se relaciona significativamente con la capacidad cognitiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p> <p>Gestión Humana se relaciona significativamente con la capacidad afectiva de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017?</p>	<p>Variable 1: Gestión Humana</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Aspecto técnico</td> <td>Funciones</td> <td>1,2,3,4,</td> <td rowspan="5">N= 1 CN =2 Av =3 CS =4 S=5</td> </tr> <tr> <td>Estrategias</td> <td>5,6,7.,8,</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aspecto Humano</td> <td>Cultura organizacional</td> <td>9,10,11,12,</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>13,14,15,16,</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aspecto legal</td> <td>Valores y principios éticos</td> <td>17,18,19,20</td> </tr> <tr> <td>Normas de competencias</td> <td>21,22,23,24</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Competencia profesional</td> <td>Competencia técnica</td> <td>1,2,</td> <td rowspan="5">N= 1 CN =2 Av=3 CS =4 S=5</td> </tr> <tr> <td>Competencia metodológica</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Competencia Social</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Competencia Participativa</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Capacidad cognitiva</td> <td>Función Asistencial</td> <td>9,10,11,12,</td> </tr> <tr> <td>Función administrativa</td> <td>13,14,15,16,</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Capacidad afectiva</td> <td>Comunicación</td> <td>17,18,19,20</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> <td>21,22,23,24</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Aspecto técnico	Funciones	1,2,3,4,	N= 1 CN =2 Av =3 CS =4 S=5	Estrategias	5,6,7.,8,	Aspecto Humano	Cultura organizacional	9,10,11,12,	Liderazgo	13,14,15,16,	Aspecto legal	Valores y principios éticos	17,18,19,20	Normas de competencias	21,22,23,24	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Competencia profesional	Competencia técnica	1,2,	N= 1 CN =2 Av=3 CS =4 S=5	Competencia metodológica	3,4	Competencia Social	5,6	Competencia Participativa	7,8	Capacidad cognitiva	Función Asistencial	9,10,11,12,	Función administrativa	13,14,15,16,	Capacidad afectiva	Comunicación	17,18,19,20	Empatía	21,22,23,24
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																															
Aspecto técnico	Funciones	1,2,3,4,	N= 1 CN =2 Av =3 CS =4 S=5																																															
	Estrategias	5,6,7.,8,																																																
Aspecto Humano	Cultura organizacional	9,10,11,12,																																																
	Liderazgo	13,14,15,16,																																																
Aspecto legal	Valores y principios éticos	17,18,19,20																																																
	Normas de competencias	21,22,23,24																																																
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																															
Competencia profesional	Competencia técnica	1,2,	N= 1 CN =2 Av=3 CS =4 S=5																																															
	Competencia metodológica	3,4																																																
	Competencia Social	5,6																																																
	Competencia Participativa	7,8																																																
Capacidad cognitiva	Función Asistencial	9,10,11,12,																																																
	Función administrativa	13,14,15,16,																																																
Capacidad afectiva	Comunicación	17,18,19,20																																																
	Empatía	21,22,23,24																																																

Método y diseño	Población y muestra	Instrumentos y técnicas	Tratamiento estadístico
<p>Método: Nivel Descriptivo correlacional.</p> <p>Paradigma: cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal y Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Procedimientos: Observación. Descripciones. Correlaciones.</p>	<p>Población: La población está conformada por un número de 70 miembros de Gineco Obstetricia del Hospital dos de Mayo, Lima.</p> <p>Muestra: Para la extracción de la muestra de estudio se utilizará la misma población de 70 miembros de Gineco Obstetricia del Hospital dos de Mayo, Lima. Por lo tanto es una muestra censal porque se toma el total de la población</p> <p>No probabilística intencionado por conveniencia.</p>	<p>Variable I: Gestión Humana Instrumento: Ficha de encuesta Técnica: cuestionario Autor: Vicky Adaptado: Minsa (2013) Monitoreo: 2013. Ámbito de aplicación: Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Dos de Mayo Lima Forma de administración: directa Variable II: Desempeño Laboral Instrumento: Ficha de encuesta Técnicas: cuestionario Autor: Vicky Adaptado: Dubraska (2005) Monitoreo: 2013 Ámbito de aplicación: Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Dos de Mayo Lima</p> <p>Forma de administración: directa Técnica de opinión de experto Técnica del software: SPSS23</p>	<p>La prueba estadística descriptiva Inferencial Para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba de Alpha de Conbrach</p> <p>Para la prueba de hipótesis de correlación se utilizó el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.</p> <p>Para el analisis estadístico se utilizó el software estadístico SPSS23 y el excel.</p>

Anexo 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PARA OBTENER EL GRADO EN MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Autor: Gregoria Victoria Flores Martínez

INSTRUCCIONES: Estimado profesionales, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre relación entre asistencia La Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2017. Se agradecerá marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos **SINCERIDAD** en las respuestas.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
----------	--------------	----------	-------------------	----------	----------------	----------	---------------------	----------	----------------

No	Gestión Humana	1	2	3	4	5
	Aspecto técnico					
	Funciones					
1	El jefe apoya el desarrollo de las actividades laborales del trabajador					
2	El jefe se preocupa por mejorar nuestras condiciones laborales					
3	Hay programa de capacitación periódicas para todo el personal					
4	Mejora el jefe nuestro servicio identificando necesidades					
	Estrategias					
5	Gestiona capacitaciones Interinstitucionales					
6	Mantiene comunicación directas con los trabajadores					
7	Manifiesta actitud positiva frente a situaciones adversas					
8	Considera que el jefe utiliza estrategias que ayudan a mejorar la atención					
	Aspecto humano					
	Cultura organizacional					
9	En caso de conflictos laborales el jefe interviene oportunamente					
10	Actúa el jefe con amabilidad frente a los pacientes y trabajadores					
11	Se preocupa por brindar un adecuado ambiente laboral					
12	Respeto las opiniones de los trabajadores					
	Liderazgo					
13	Participa activamente en las actividades internas con lo trabajadores					
14	El jefe fomenta el trabajo en equipo					
15	Los problemas internos son tratados con asertividad					
16	El jefe presenta al nuevo integrante del grupo de trabajo					

Aspecto legal					
Valores y principios éticos					
17	El jefe se muestra comprometido con la organización de salud				
18	Cumple normas institucionales.				
19	Respetar valores compartidos por la sociedad				
20	Los errores de los sub alternos, se corrigen en reuniones técnicas				
Normas de competencias					
21	Los premios y reconocimientos son otorgados en forma justa.				
22	Se respeta los derechos laborales				
23	Los comunicados que emiten son oportunamente publicados y en lugares estratégicos.				
24	cumple funciones y responsabilidades definidas en el Manual de organización y Funciones Institucional				

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de MINSA (2013)*

Anexo 4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PARA OBTENER EL GRADO EN MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Autor: Gregoria Victoria Flores Martínez

INSTRUCCIONES: Estimado profesionales, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre relación entre asistencia La Gestión Humana y el Desempeño Laboral de los profesionales de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2017. Se agradecerá marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos **SINCERIDAD** en las respuestas.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
----------	--------------	----------	-------------------	----------	----------------	----------	---------------------	----------	----------------

No	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
	Competencia profesional					
	Competencia técnica					
1	Se comunican los resultados de la evaluación de Desempeño Laboral					
2	Desarrollo mis actividades diarias respetando los derechos de las pacientes o usuarias					
	Competencia metodológica					
3	Recurro a las guías de atención para evitar errores					
4	Las habilidades y actitudes me permiten mejorar mi trabajo					
	Competencia social					
5	Mis funciones laborales permiten el trabajo en equipo					
6	Debemos atender con calidez a toda pacientes					
	Competencia participativa					
7	Participo en actividades gremiales e institucionales					
8	Debemos actuar con responsabilidad frente a los pacientes.					
	Capacidad cognitiva					
	Función asistencial					
9	Cumplo con el horario de trabajo y programación.					
10	Realizo acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente.					
11	Verifico la prescripción y comprensión de las recetas de las pacientes					
12	Participo en el proceso de evaluación y mejoras de servicio, respetando el nivel jerárquico					

Función administrativo							
13	Reconozco las normas de trabajo del área de Gineco Obstetricia.						
14	Cumplo con los registros y reportes diarios establecidos en el servicio						
15	Considero que está bien organizado el plan de trabajo del servicio.						
16	Considera necesario participar en las reuniones técnicas						
Capacidad afectiva							
Comunicativa							
17	Consulto ante mis dudas, a compañeros de mayor experiencia						
18	La atención a mujeres debe ser con calidez						
19	La comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, es usual						
20	Ofrezco información adecuada al paciente sobre el tratamiento indicado.						
Empatía							
21	Escucho con atención los problemas de salud de las pacientes						
22	Atendiendo con actitud positiva a los pacientes.						
23	Actuó con amabilidad frente a mis compañeros y pacientes.						
24	Apoyo a los pacientes desinteresadamente						

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de Dubraska (2005) - Ministerio de Salud (2011) Competencias Laborales Para la Mejora del Desempeño de los recursos Humanos en Salud*

Anexo 5**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN HUMANA.**

No	Gestión Humana	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aspecto técnico								
1	El jefe apoya el desarrollo de las actividades laborales del trabajador	✓		✓		✓		
2	El jefe se preocupa por mejorar nuestras condiciones laborales	✓		✓		✓		
3	Hay programa de capacitación periódicas para todo el personal	✓		✓		✓		
4	Mejora el jefe nuestro servicio identificando necesidades	✓		✓		✓		
5	Gestiona capacitaciones Interinstitucionales	✓		✓		✓		
6	Mantiene comunicación directas con los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Manifiesta actitud positiva frente a situaciones adversas	✓		✓		✓		
8	Considera que el jefe utiliza estrategias que ayudan a mejorar la atención	✓		✓		✓		
Aspecto humano								
9	En caso de conflictos laborales el jefe interviene oportunamente	✓		✓		✓		
10	Actúa el jefe con amabilidad frente a los pacientes y trabajadores	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por brindar un adecuado ambiente laboral	✓		✓		✓		
12	Respeta las opiniones de los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en las actividades internas con lo trabajadores	✓		✓		✓		
14	El jefe fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
15	Los problemas internos son tratados con asertividad	✓		✓		✓		
16	El jefe presenta al nuevo integrante del grupo de trabajo	✓		✓		✓		

Aspecto legal						
17	El jefe se muestra comprometido con la organización de salud	✓		✓		✓
18	Cumple normas institucionales.	✓		✓		✓
19	Respeto valores compartidos por la sociedad	✓		✓		✓
20	Los errores de los sub alternos, se corrigen en reuniones técnicas	✓		✓		✓
21	Los premios y reconocimientos son otorgados en forma justa.	✓		✓		✓
22	Se respeta los derechos laborales	✓		✓		✓
23	Los comunicados que emiten son oportunamente publicados y en lugares estratégicos.	✓		✓		✓
24	cumple funciones y responsabilidades definidas en el Manual de organización y Funciones Institucional	✓		✓		✓

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de MINSA (2013)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 04 de Agosto del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador: SORIA PÉREZ YOLANDA, D.N.I.: 10590428

Especialidad del Evaluador: DRA. ADMINISTRACIÓN DEL EDUC.


 Dra. Yolanda Soria Pérez
 Asesora de Investigación y Pedagógica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN HUMANA.

No	Gestión Humana	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aspecto técnico								
1	El jefe apoya el desarrollo de las actividades laborales del trabajador	X		X		X		
2	El jefe se preocupa por mejorar nuestras condiciones laborales	X		X		X		
3	Hay programa de capacitación periódicas para todo el personal	X		X		X		
4	Mejora el jefe nuestro servicio identificando necesidades	X		X		X		
5	Gestiona capacitaciones Interinstitucionales	X		X		X		
6	Mantiene comunicación directas con los trabajadores	X		X		X		
7	Manifiesta actitud positiva frente a situaciones adversas	X		X		X		
8	Considera que el jefe utiliza estrategias que ayudan a mejorar la atención	X		X		X		
Aspecto humano								
9	En caso de conflictos laborales el jefe interviene oportunamente	X		X		X		
10	Actúa el jefe con amabilidad frente a los pacientes y trabajadores	X		X		X		
11	Se preocupa por brindar un adecuado ambiente laboral	X		X		X		
12	Respeto las opiniones de los trabajadores	X		X		X		
13	Participa activamente en las actividades internas con lo trabajadores	X		X		X		
14	El jefe fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
15	Los problemas internos son tratados con asertividad	X		X		X		
16	El jefe presenta al nuevo integrante del grupo de trabajo	X		X		X		

Aspecto legal					
17	El jefe se muestra comprometido con la organización de salud	X	X	X	
18	Cumple normas institucionales.	X	X	X	
19	Respetar valores compartidos por la sociedad	X	X	X	
20	Los errores de los sub alternos, se corrigen en reuniones técnicas	X	X	X	
21	Los premios y reconocimientos son otorgados en forma justa.	X	X	X	
22	Se respeta los derechos laborales	X	X	X	
23	Los comunicados que emiten son oportunamente publicados y en lugares estratégicos.	X	X	X	
24	cumple funciones y responsabilidades definidas en el Manual de organización y Funciones Institucional	X	X	X	

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de MINSA (2013)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 01 de Agosto del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador: MARTINEZ LOPEZ EDWIN A, D.N.I.: 09080039

Especialidad del Evaluador: MEYO DOLOBO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN HUMANA.

No	Gestión Humana	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aspecto técnico								
1	El jefe apoya el desarrollo de las actividades laborales del trabajador	✓		✓		✓		
2	El jefe se preocupa por mejorar nuestras condiciones laborales	✓		✓		✓		
3	Hay programa de capacitación periódicas para todo el personal	✓		✓		✓		
4	Mejora el jefe nuestro servicio identificando necesidades	✓		✓		✓		
5	Gestiona capacitaciones Interinstitucionales	✓		✓		✓		
6	Mantiene comunicación directas con los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Manifiesta actitud positiva frente a situaciones adversas	✓		✓		✓		
8	Considera que el jefe utiliza estrategias que ayudan a mejorar la atención	✓		✓		✓		
Aspecto humano								
9	En caso de conflictos laborales el jefe interviene oportunamente	✓		✓		✓		
10	Actúa el jefe con amabilidad frente a los pacientes y trabajadores	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por brindar un adecuado ambiente laboral	✓		✓		✓		
12	Respeta las opiniones de los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en las actividades internas con lo trabajadores	✓		✓		✓		
14	El jefe fomenta el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
15	Los problemas internos son tratados con asertividad	✓		✓		✓		
16	El jefe presenta al nuevo integrante del grupo de trabajo	✓		✓		✓		

Aspecto legal						
17	El jefe se muestra comprometido con la organización de salud	✓		✓		✓
18	Cumple normas institucionales.	✓		✓		✓
19	Respeto valores compartidos por la sociedad	✓		✓		✓
20	Los errores de los sub alternos, se corrigen en reuniones técnicas	✓		✓		✓
21	Los premios y reconocimientos son otorgados en forma justa.	✓		✓		✓
22	Se respeta los derechos laborales	✓		✓		✓
23	Los comunicados que emiten son oportunamente publicados y en lugares estratégicos.	✓		✓		✓
24	cumple funciones y responsabilidades definidas en el Manual de organización y Funciones Institucional	✓		✓		✓

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de MINSA (2013)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 21 de Setiembre del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador: PhD. Jorge Diaz Zamora T, D.N.I.: 08692818

Especialidad del Evaluador: PHD ADMINISTRACION PUBLICA

[Signature]
 Rosendo UNFV

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

No	Desempeño Laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	Se comunican los resultados de la evaluación de Desempeño Laboral	✓		✓		✓		
2	Desarrollo mis actividades diarias respetando los derechos de las pacientes o usuarias	✓		✓		✓		
3	Recurso a las guías de atención para evitar errores	✓		✓		✓		
4	Las habilidades y actitudes me permiten mejorar mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Mis funciones laborales permiten el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
6	Debemos atender con calidez a toda pacientes	✓		✓		✓		
7	Participo en actividades gremiales e institucionales	✓		✓		✓		
8	Debemos actuar con responsabilidad frente a los pacientes.	✓		✓		✓		
	Capacidad cognitiva							
9	Cumplo con el horario de trabajo y programación.	✓		✓		✓		
10	Realizo acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente.	✓		✓		✓		
11	Verifico la prescripción y comprensión de las recetas de las pacientes	✓		✓		✓		
12	Participo en el proceso de evaluación y mejoras de servicio, respetando el nivel jerárquico	✓		✓		✓		
13	Reconozco las normas de trabajo del área de Gineco Obstetricia.	✓		✓		✓		
14	Cumplo con los registros y reportes diarios establecidos en el servicio	✓		✓		✓		
15	Considero que está bien organizado el plan de trabajo del servicio.	✓		✓	✓	✓		
16	Considera necesario participar en las reuniones técnicas	✓		✓		✓		

Capacidad afectiva						
17	Consulta ante mis dudas, a compañeros de mayor experiencia	✓	✓	✓		
18	La atención a mujeres debe ser con calidez	✓	✓	✓		
19	La comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, es usual	✓	✓	✓		
20	Ofrezco información adecuada al paciente sobre el tratamiento indicado.	✓	✓	✓		
21	Escucho con atención los problemas de salud de las pacientes	✓	✓	✓		
22	Atendiendo con actitud positiva a los pacientes.	✓	✓	✓		
23	Actuó con amabilidad frente a mis compañeros y pacientes.	✓	✓	✓		
24	Apoyo a los pacientes desinteresadamente	✓	✓	✓		
		✓	✓	✓		

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de Dubraska (2005)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Lima, 04 de Agosto del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador: SORIA PÉREZ YOLANDA, D.N.I.: 10590429

Especialidad del Evaluador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC.


Dra. Yolanda Soria Pérez
 Área de Investigación y Pedagógica

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

No	Desempeño Laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	Se comunican los resultados de la evaluación de Desempeño Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Desarrollo mis actividades diarias respetando los derechos de las pacientes o usuarias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Recurso a las guías de atención para evitar errores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Las habilidades y actitudes me permiten mejorar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>						
5	Mis funciones laborales permiten el trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Debemos atender con calidez a toda pacientes	<input checked="" type="checkbox"/>						
7	Participo en actividades gremiales e institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Debemos actuar con responsabilidad frente a los pacientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidad cognitiva							
9	Cumplo con el horario de trabajo y programación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Realizo acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Verifico la prescripción y comprensión de las recetas de las pacientes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Participo en el proceso de evaluación y mejoras de servicio, respetando el nivel jerárquico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Reconozco las normas de trabajo del área de Gineco Obstetricia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Cumplo con los registros y reportes diarios establecidos en el servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considero que está bien organizado el plan de trabajo del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Considera necesario participar en las reuniones técnicas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Capacidad afectiva					
17	Consulta ante mis dudas, a compañeros de mayor experiencia	X		X	X
18	La atención a mujeres debe ser con calidez	X		X	X
19	La comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, es usual	X		X	X
20	Ofrezco información adecuada al paciente sobre el tratamiento indicado.	X		X	X
21	Escucho con atención los problemas de salud de las pacientes	X		X	X
22	Atendiendo con actitud positiva a los pacientes.	X		X	X
23	Actuó con amabilidad frente a mis compañeros y pacientes.	X		X	X
24	Apoyo a los pacientes desinteresadamente	X		X	X
		X		X	X

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de Dubraska (2005)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lima, 01 de Agosto del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador: MARTÍNEZ LOPEZ FIDELIA A, D.N.I.: 09080039

Especialidad del Evaluador: NEUROLOGO



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

No	Desempeño Laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia profesional							
1	Se comunican los resultados de la evaluación de Desempeño Laboral	✓		✓		✓		
2	Desarrollo mis actividades diarias respetando los derechos de las pacientes o usuarias	✓		✓		✓		
3	Recurso a las guías de atención para evitar errores	✓		✓		✓		
4	Las habilidades y actitudes me permiten mejorar mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Mis funciones laborales permiten el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
6	Debemos atender con calidez a toda pacientes	✓		✓		✓		
7	Participo en actividades gremiales e institucionales	✓		✓		✓		
8	Debemos actuar con responsabilidad frente a los pacientes.	✓		✓		✓		
	Capacidad cognitiva							
9	Cumplo con el horario de trabajo y programación.	✓		✓		✓		
10	Realizo acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente.	✓		✓		✓		
11	Verifico la prescripción y comprensión de las recetas de las pacientes	✓		✓		✓		
12	Participo en el proceso de evaluación y mejoras de servicio, respetando el nivel jerárquico	✓		✓		✓		
13	Reconozco las normas de trabajo del área de Gineco Obstetricia.	✓		✓		✓		
14	Cumplo con los registros y reportes diarios establecidos en el servicio	✓		✓		✓		
15	Considero que está bien organizado el plan de trabajo del servicio.	✓		✓		✓		
16	Considera necesario participar en las reuniones técnicas	✓		✓		✓		

Capacidad afectiva							
17	Consulta ante mis dudas, a compañeros de mayor experiencia	✓		✓		✓	
18	La atención a mujeres debe ser con calidez	✓		✓		✓	
19	La comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, es usual	✓		✓		✓	
20	Ofrezco información adecuada al paciente sobre el tratamiento indicado.	✓		✓		✓	
21	Escucho con atención los problemas de salud de las pacientes	✓		✓		✓	
22	Atendiendo con actitud positiva a los pacientes.	✓		✓		✓	
23	Actuó con amabilidad frente a mis compañeros y pacientes.	✓		✓		✓	
24	Apoyo a los pacientes desinteresadamente	✓		✓		✓	
		✓		✓		✓	

Nota: Fuente. *Elaboración propia con aporte de Dubraska (2005)*

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Lima, 21 de SEPTIEMBRE del 2017.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Dr. Juan Díaz Pumont

, D.N.I.: 03698815

Especialidad del Evaluador:

PhD ADMINISTRACION PUBLICA

[Signature]
 POS GRADO UNIV

Anexo 6

Base de datos de la gestión humana

	Aspecto técnico								Aspecto Humano								Aspecto legal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	5	4	5	5	2	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
6	3	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
7	3	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	1	5	3	5	5	5	2	5	2
8	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4
9	4	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5
10	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	1	3	5	5	5	5	5	5	4	3
11	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	1
12	4	4	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	5	3
13	4	4	3	4	1	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1
14	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	5	3	5	1	5
15	4	4	4	4	5	2	1	1	4	5	2	5	5	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5
16	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	1	5	4
18	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5
19	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	5	3	5	3	5	4	5	4	2	2	5
20	4	4	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	2	5	5	5
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	3
24	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	1	5	5	5	5	3
25	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	1	5	5	2	5	3
26	4	4	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	5	4
27	4	4	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	2	5
28	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	4	5	4	5	5	1	5	3
29	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5
30	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2
31	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5
32	4	4	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	1	5	2	5	5	1
33	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3
34	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2
36	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	2	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
37	4	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
38	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	1	5	2	5	2	5	1	5
39	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3
40	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3
41	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	2	5	2	5	5	5	5
42	4	4	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3
43	4	4	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5
44	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	2	1	5	3
45	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	3
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	5	5	5	3	3
47	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	1	4	1	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	5	1	2	2	5	3	5	5	5	5	5

49	4	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
50	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
51	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	2	5	2
52	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3
53	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4
54	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	1	5	2	4	5
55	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	4	5	5	4
56	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	1	1	4	5	3	4
57	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	4
58	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	2	2	5	5	5	3	5	2	3	4
59	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
60	4	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5
61	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5
62	4	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	5	4
63	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
64	4	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
65	4	5	6	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	2	5	5	2	5	1
67	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	2	5	5	3	4
68	4	5	3	4	5	5	4	1	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
69	4	5	3	4	5	5	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
70	4	5	1	4	5	5	4	1	4	5	5	1	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5

Anexo 7

Base de datos de desempeño laboral

	Competencia profesional								Capacidades cognitivas								Capacidades afectivas							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	1	5
4	3	2	5	4	5	4	5	5	2	2	4	5	1	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5
5	3	2	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	1	1	5	4	4	1
6	3	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	2	5	1	2	1	2	5	2	5
7	3	3	2	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	1	4	5	2	5
8	4	3	2	2	5	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	2	2	5
9	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	5
10	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	5
11	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	5	4	4	1	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5
14	4	4	5	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
15	4	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5	2	5	4	4	5	4	2	1	5	4	4	2
16	4	4	2	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	1	5	1	1	2	5	2	5
17	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	1	2	1	4	5	2	5
18	4	4	2	2	5	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	5	5	1	2	2	2	5
19	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	5	5
20	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2
21	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
23	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	1	5	1	1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5
28	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	2
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5
36	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	5	4	4	1	4	2	1	4	4	4	5
37	4	4	2	1	6	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	4	5	5	1	2	5	2	2
38	4	4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	2	1	2	1	4	5	2	4
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3
42	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
43	4	4	1	1	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5
44	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	2	1	5	5	1	5
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2

48	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	
49	4	4	5	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
50	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
51	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	5	1	1	5	5	5
52	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	1	2
53	4	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	5
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
58	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	2	5	5	2	1	4	5	2	5
59	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	2	5
60	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	1	5
61	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	5
62	4	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	4	5	1	4	4	5
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2
64	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	1	1	5	4	5	2	1	5	5	1	5
65	4	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	1
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
67	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5
69	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
70	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	1	1	5	4	5	2	1	5	5	1	5