



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de
enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

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

AUTORA:

Veloz Trejo, Betsy (ORCID: 0000-0003-2698-8144)

ASESORA:

Dra. Diaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he podido culminar mis metas. A mis hijas ya que son el motor principal de mi vida, mi esposo y a mis padres que me apoyaron de manera incondicional al iniciar la maestría, también a mis amistades que siempre me motivaron para seguir adelante y afrontar cada uno de los obstáculos que se presentaban durante el proceso.

Agradecimiento

Agradezco esta tesis a la universidad Cesar Vallejo especialmente a cada una de las autoridades que siempre estaban dispuesta ayudarnos, a mi tutora por brindarnos todas sus enseñanzas y motivarnos a seguir adelante en este proceso, y a mis expertos que me brindaron su apoyo y conocimiento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
I.V. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Nivel de la variable de Gestión del recurso humano y sus dimensiones del personal de emergencia</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 2. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal de emergencia.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 3. Prueba de Normalidad de las puntuaciones de gestión del recurso humano y desempeño laboral</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 4. Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 5. Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y calidad de trabajo en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 6. Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y el nivel de producción en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 7. Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.....</i>	<i>31</i>

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1. Esquema del tipo de investigación</i>	<i>17</i>
<i>Figura 2. Nivel de la variable de Gestión del recurso humano y sus dimensiones del personal de emergencia.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 3. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal de emergencia.....</i>	<i>27</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021” tiene como principal objetivo el de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. La metodología se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional; con una población de 304 miembros del personal de enfermería a los que se le aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de identificación de gestión del recurso humano (GRH) y desempeño laboral. Como resultados se obtuvo que la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería es estadísticamente significativa de forma inversa ($p=-,410$), se observó una tendencia alta en la frecuencia de selección del personal (100%) y el desempeño laboral, en la tabla 2, posee un nivel alto en calidad (94,7%), en segundo lugar, le sigue el nivel alto en productividad (88,2%).

Palabras clave: Gestión del recurso humano, desempeño laboral, calidad de trabajo, nivel de producción, cumplimiento de las metas.

Abstract

The main objective of this research work entitled: "Human resource management and work performance of the nursing staff of the Hospital General Guasmo Sur, 2021" is to determine the relationship between human resource management and work performance of the nursing staff of the Hospital General Guasmo Sur, 2021. The methodology was carried out through a quantitative approach, non-experimental design of correlational type; with a population of 304 members of the nursing staff to whom two instruments were applied, the questionnaire of identification of human resource management (HRM) and work performance. The results showed that the relationship between human resource management and work performance in the nursing staff is statistically significant in inverse form ($p = .410$), a high tendency was observed in the frequency of personnel selection (100%) and work performance, in table 2, has a high level of quality (94.7%), followed by a high level of productivity (88.2%).

Key words: Human resource management, work performance, quality of work, production level, fulfillment of goals.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión que realiza talento humano viene encaminada con la técnica de realizar, conocer y evaluar las disposiciones de la actualidad que permitan a una institución efectuar de manera eficiente la distribución de los recursos para conseguir las metas trazadas. De los principales recursos que cuentan las casas de salud es talento humano, siendo una pieza fundamental que gestiona el desempeño de su personal de acuerdo con sus capacidades y actitudes de cada individuo para conseguir la mejor salida de sus procesos. En Cuba, Espinoza (2019) indica que generalmente los problemas a los que encaran los profesionales de enfermería determinan las necesidades en relación con la coherencia dada entre las insuficiencias del contexto laboral y el debido desempeño de su profesión.

Entre los componentes que predisponen se menciona la multicausalidad, que afecta el trabajo óptimo del personal de enfermería en esta casa de salud, los cuales abarcan aspectos económicos, gerenciales, políticos, estructurales, educacionales, sociales que de maneras distintas fallan y repercuten de forma negativa el desempeño de las labores que hace un enfermero (Sanchez, 2018). En la realización de sus actividades se les presenta escenarios en el área hospitalaria debido a que en ocasiones no cuentan con equipamiento adecuado de instrumentos y materiales para las labores que realizan.

En Colombia, Espinosa & Expósito (2019) nos refieren que el desempeño de los profesionales de enfermería es una pieza clave a tener en cuenta cuando se evalúa la calidad brindada en la atención sanitaria por los profesionales, siendo una necesidad a indagar en esta área, mientras que la gestión del personal consiste en la destreza de recibir, admitir, extender y gestionar a los trabajadores de la unidad de salud. En Chile, Veliz (2018) determinó que el desempeño de los trabajadores de enfermería está sometidos a una serie de situaciones que generan estrés profesional, que afectan el desempeño en el trabajo debido a notorio que el rendimiento laboral ha empezado a decrecer, asimismo afirma que la planificación de talento humano de la institución suele ser comprometido de fundar, poner en experiencia y controlar las habilidades que mandan a los profesionales y la dependencia de la institución con sus trabajadores. En Bolivia, Aruquipa (2018) determinó que el problema de las alteraciones en el desempeño relacionado al área

laboral de los profesionales de enfermería, es la ausencia de motivación, clima laboral incómodo, que los lleva a una insatisfacción, considerando que son aquellos responsables de la gestión de en materia de talento humanos ayuda a reclutar nuevos profesionales que tengan las habilidades necesarias para promover los objetivos de la empresa, así también aportan a la alineación y el progreso de los trabajadores actuales.

En Ecuador, Reinoso (2015) señala que la administración de salud pública está en firme estudio para tratar los factores de bienestar y productividad que está vinculado en el desempeño laboral de los expertos médicos, segmento al cual pertenecen el personal de enfermería, siendo así que recomienda investigar la GRH y su asociación con el DL de enfermería.

La gestión de recursos humanos es la función organizativa que gestiona todas las cuestiones relacionadas con las personas de una institución de salud. Esto incluye, entre otras cosas, la remuneración, el reclutamiento y la contratación, la gestión del rendimiento, el progreso de la institución, la vigilancia, el desarrollo, las prestaciones, la motivación de los empleados, la comunicación, la administración de políticas y la formación. (Casierra, 2018).

De manera general las diferentes instituciones requieren de recursos humanos con preparación y con compromiso con los objetivos organizacionales. Los recursos humanos sanitarios son un componente primordial para la generación de los servicios de la salud, así como también la distribución del sistema de salud y de servicios apropiados. (Carlos, 2020) Actualmente en las instituciones públicas incluso en las privadas la gestión que realiza talento humano influye en las labores de los empleados ya sea esta positiva o inclusive negativa.

En la última década el Ministerio de Salud fue implementando distintas tácticas con el objetivo de tener una atención mejor en los distintos niveles, ampliando la cobertura en las zonas con menores recursos de la nación. A pesar de esto, se siguen continuando los inconvenientes de cobertura y de resolución en todos los niveles. Esto en gran parte debido a la poca existencia de recursos humanos competentes. (Mantilla, Fuentes, & Rojas, 2019). En las casas de salud,

se requiere de personal para las áreas de administración y sostén sanitario entre estos médicos, licenciados en enfermería, auxiliares de enfermería, paramédicos, técnicos, etc., que respondan y cumplan con el objetivo del centro hospitalario, el cual está enfocado en la advertencia, determinación y recuperación de los pacientes que padezcan enfermedades que puedan ser tratadas. (Ovalle, 2018)

Dentro de la agrupación de profesionales de la casa de salud, se destacan el personal de enfermería, siendo así que sobre ellas recae una enorme responsabilidad en la atención directa con el paciente internado en las áreas hospitalarias (Macías, Guitierrez, & Carmona, 2016).

En el Hospital General Guasmo Sur, uno de los problemas principales es la falta de personal de enfermería y auxiliares esto conlleva a no garantizar un buen rendimiento laboral. Cuando hay escasez de personal, los trabajadores suelen tener muchas tareas, sobrecarga de trabajo. Esta realidad generará demasiadas tareas, y en muchos casos estará más allá del alcance de las capacidades ya que realizan doble trabajo de licenciada de enfermería y auxiliar de enfermería, por lo tanto, su desempeño disminuirá con el tiempo. Esto afecta directamente a los trabajadores, reduciendo así su capacidad de desempeñar y cumplir sus objetivos. Se ha reportado que los empleados de enfermería de esta casa de salud denunciaron una falta de insumos para conseguir atender a sus pacientes que presentaron coronavirus, teniéndose que verse involucrados en plantones, indicaban ante los medios de comunicación que ellos eran amenazados con pérdida de sus puestos de trabajo si no descontinuaban estas manifestaciones.

Carece de normas por lo que en variadas ocasiones estos no acatan las recomendaciones ni sugerencias dadas por los profesionales de enfermería, en el cual recae la responsabilidad del área de los pacientes en el curso de las 24 horas del día, por lo que se sienten libres de actuar de manera indebida ya que se vuelcan alterados y en un sin número de veces entorpece.

Frente a lo expuesto en los párrafos previos, se formulan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021?

Brindar atención a los usuarios viene siendo uno de los principales objetivos y que a su vez sea de primera, como misión los enfermeros tienen que los pacientes se sientan bien atendidos, de esto es que nace que el desempeño de los enfermeros tenga en su labor una relevancia significativa, al momento de hacer una evaluación de sus actividades, de la atención que logra brindar. Este estudio tiene justificación ya que propone investigar, evaluar y así como plantear estrategias que favorezcan la optimización del desempeño laboral del personal de enfermería.

Este trabajo propone fortalecer las bases de la labor del personal de enfermería y en conjunto conseguir que el desempeño de sus actividades sea eficiente.

A partir de esta información se espera poder acrecentar la comprensión de la cuestión y consigo adquirir instrumentos que nos otorgue el poder dirigir de forma más adecuada las intervenciones enfocadas a controlar o a solucionar distintos problemas de la profesión. Estos inconvenientes se ven muy frecuentes en nuestro país y viene siendo un reto para los gestores de las casas de salud que están encaminados a la mejoría de las condiciones de los empleados tanto administrativos como de la salud y a su vez por medio de lo planteado como consecuencia corregir la calidad de los servicios facilitados a los pacientes.

Por lo mencionado se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. Por ende, los objetivos específicos son: 1. Analizar la relación de la gestión del recurso humano en la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021; 2. Identificar la relación de la gestión del recurso humano en el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021; 3. Conocer la relación de la gestión del recurso humano en el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

La Hipótesis que se puede presentar es: La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, por lo tanto, las hipótesis específicas son: 1.-

La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

2.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

3.- La gestión del recurso humano se relaciona significativamente con el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuando al proceso investigativo se revisó los siguientes trabajos previos relacionados a las variables de estudio:

En Perú, Chávez (2018) ejecutó la indagación de gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital ubicado en Lima, el objetivo consistió en establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en la casa de salud Edgardo. Estudio diseño correlacional. Se empleó como muestra a 110 trabajadores profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario con escala de Likert. Se evidenció en los resultados con base al ensayo del coeficiente de correlación a través del Alfa de Cronbach. La autora concluyó que se consiguió establecer que existe una correspondencia elocuentemente positiva alta entre la gestión de las variables de los profesionales involucrados en el servicio de emergencia. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio ya que mide las dos variables de estudio.

En Perú, Benavente (2021) realizó la investigación de la GRH y el DL en el en el centro San José, 2021, el objetivo consistió en establecer la relación entre las variables laboral del área de Nutrición. Estudio de tipo no experimental, de diseño correlacional descriptivo. Estudio diseño correlacional. Se empleó como muestra a 21 trabajadores, se esgrimió el examen estructurado, instrumento de elaboración propia. Se evidenció en los resultados que la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral fue positiva. La autora concluye que la relación entre las variables es significativa. El factor de correlación de Rho de Spearman fue de 0.593. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio ya que los resultados se miden con el uso de software estadístico del spss, mismo que se usa en el estudio.

En México, Ferreyros (2020) realizó la investigación la GRH y el DL en el hospital Amazónico, el objetivo consistió en establecer la relación que existe entre las variables en del personal del Hospital Estudio fue de tipo correlacional descriptivo, diseño correlacional. Se empleó como muestra a 18 trabajadores, se utilizó el cuestionario con 30 ítems. Se evidenció en los resultados que preexiste

relación entre las variables. La autora llegó a validar la hipótesis, donde coexiste una correspondencia con las inconstantes de estudio. Esta indagación ofrece un gran aporte al estudio ya que de igual forma se trabaja con hipótesis que ameritan ser comprobadas.

En Perú, Vargas (2018) realizó la investigación de GRH y DL de los Profesionales de enfermería, el objetivo consistió, establecer la relación entre las variables de los profesionales de la Salud en el Hospital II. Estudio fue descriptiva – correlacional, diseño no experimental. Se empleó como muestra a 123 trabajadores, se utilizó el cuestionario con base al ensayo del factor de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Se evidenció en los resultados vinculados a la higiene y seguridad a través del método de observación de datos. La autora concluye que se logró que la formación y progreso, retribución y prestaciones, están rectamente en el desempeño. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio debido a que de igual forma se valida el cuestionario con el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach.

En Perú, Rivera (2021) efectuó la investigación GRH y DL Caso hospital San Juan, el objetivo consistió en determinar la relación entre las variables del personal funcionario que trabaja en el dispensario. El estudio de investigación que se efectuó fue de tipo explicativo y correlacional. Se empleó como muestra a 100 servidores, se utilizó el cuestionario validado por expertos con la escala de Likert. Se evidenció en los resultados que, del total de los personales encuestados, se obtuvo que existe un nivel medio de en cuanto a la gestión y a la vez muestran un nivel alto de desempeño. El autor concluye que hay una correspondencia característica en las variables. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio ya que se pretende constatar la relación entre las extensiones de aptitud, capacitación y evaluación que menciona el autor.

En Perú, Sipan (2019) ejecutó la indagación del estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro, el objetivo consistió en establecer la relación que existe entre las variables dentro del hospital José Ulloa. El estudio fue cuantitativo de tipo no experimental. Se empleó como muestra a 100 profesionales, se utilizó el cuestionario de Malash. Se evidenció en las consecuencias que el estrés se

relaciona de modo contradictoria con el desempeño laboral. El autor concluye que el estrés en las asistentes interviene elocuentemente en su ejercicio laboral. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio ya que se conoce una de las causas del eficiente desempeño laboral.

La GRH es un continuo de manejos y prácticas esenciales para gobernar y desenvolver las habilidades y destrezas del personal de una institución por medio de los procesos de selección, capacitación, y estimación del trabajo encargado. (Santos, 2020)

La GRH es el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de los empleados, la orientación, la alineación y el desarrollo, la valoración del rendimiento de los empleados, la determinación de la remuneración y la concesión de beneficios, la motivación de los empleados, el mantenimiento de relaciones adecuadas con los empleados y sus sindicatos, la garantía de la seguridad de los empleados, el bienestar y las medidas de salud en cumplimiento de la legislación laboral del país y, por último, el seguimiento de las actividades del personal. (Fitz, 2020)

La GRH, es la práctica de gestionar a las personas para alcanzar un mejor rendimiento, también es el proceso de emplear personas, formarlas, compensarlas, desarrollar políticas relacionadas con ellas y elaborar estrategias para retenerlas. Hace años era más una función administrativa que una función estratégica crucial para el éxito de la organización, pero cada vez está innovando en su campo de operatividad. (Mayon, 2021)

La GRH es un enfoque estratégico del empleo, el progreso del personal que trabaja en una organización. La comisión del talento humano implica todas las decisiones y acciones de gestión que afectan a la relación entre los mismos, es decir, sus recursos humanos. Además, se menciona que son las decisiones dentro del establecimiento que están conexas con las personas. (Triana, 2019)

Se concentra en aprovechar al máximo los recursos humanos que están a disposición de la organización y mejora el rendimiento de los practicantes para conseguir los fines de la distribución. La gestión de recursos humanos garantiza la aplicación fluida y eficaz de las políticas y los procesos en la empresa. La GRH está

ahí para proteger el equilibrio entre las vulnerabilidades y la satisfacción de los empleados y la rentabilidad y habilidad de un establecimiento para alcanzar sus fines. (Rivero, 2018)

La GRH es un instrumento que se esgrime para pretender hacer un uso imponderable de los recursos humanos, para provocar el desarrollo individual y para efectuar con los preceptos estatales. Las instituciones suelen tener un departamento donde su trascendental objetivo es hacer simultáneos los objetivos de la empresa con los de los practicantes. Para que una sociedad logre sus objetivos, debe referir con practicantes que la ayuden a lograr. (Lloyd, 2019)

El término recursos humanos se utiliza para describir tanto a los individuos que velan en una institución como al departamento responsable de gestionar todo lo relacionado con los empleados, que en conjunto representan uno de los recursos más valiosos de cualquier empresa u organización. La GRH es la experiencia de apuntalar y gestionar a los empleados en todos los aspectos de su trabajo, desde la contratación hasta el desarrollo profesional y las prestaciones de jubilación. (Gómez, 2018)

Las teorías sobre los recursos humanos se derivan de una síntesis de varias ciencias sociológicas, la economía, la ciencia política, la ingeniería y la medicina. En el caso de la antropología contribuye a entender cómo la cultura afecta al comportamiento. La medicina, por su parte, puede aportar información sobre cómo el estrés a largo plazo afecta a la salud de los empleados. Los estudios económicos pueden ayudarnos a entender cómo la mala salud de los empleados afecta a la productividad y, en última instancia, a los beneficios. (López J. , 2018)

Las teorías de RRHH tienen como objetivo conseguir dos resultados principales: un rendimiento laboral más eficiente y eficaz y una mayor motivación o compromiso de los trabajadores. Cerem (2019) manifiesta que un teórico de la eficiencia es Henri Fayol, quién sostenía que los trabajadores funcionan más eficazmente cuando la dirección es más eficiente. De esta teoría surgieron las cuatro funciones de la gestión: planificar, organizar, dirigir y controlar. Otro experto en eficiencia fue Frederick Taylor, cuya teoría dio lugar a que los puestos de trabajo

se diseñaran para requerir menos movimientos y a un sistema de pago a destajo para los trabajadores de las fábricas.

Según Maslow, los seres humanos tienen necesidades que se organizan en una jerarquía, ilustrada por una pirámide. Las falencias básicas situadas en la base al modelo, como la alimentación y el alojamiento, deben satisfacerse en primer lugar. Una vez satisfechas estas necesidades básicas, los empleados buscan sentirse seguros (como la seguridad en el trabajo), ser amados (amistades y relaciones), tener una sensación de logro (como a través del reconocimiento o el trabajo bien hecho) y, por último, la autorrealización (un trabajo que les satisfaga personalmente).

La hipótesis de la expectativa de Vroom (2017) parte de la base de que las personas están motivadas por la expectativa de éxito y que el nivel de motivación está directamente relacionado con el nivel de expectativa. En el contexto del lugar de trabajo, esto significa que la dirección tiene que entender las cosas que los empleados necesitan para alcanzar el éxito y proporcionárselas. Esto permite a los trabajadores sentirse más positivos sobre sus posibilidades de éxito, y la positividad es motivadora.

La teoría de los dos factores es el trabajo del científico del comportamiento Frederick Herzberg dividió las motivaciones en dos conjuntos distintos de factores: factores de incitación y factores de sustento. Los factores de motivación incluían el logro y el reconocimiento. Los factores de mantenimiento o "higiénicos" eran aquellas cuestiones necesarias para conseguir los factores motivadores, pero que podían causar desmotivación por sí mismas, como la compensación y la seguridad en el trabajo. Esta teoría sugiere que los factores motivadores forman parte del trabajo y son independientes de los demás factores. Se aplica mejor en un entorno en el que el rendimiento laboral es lo suficientemente especializado como para permitir un logro significativo. (Robledo, 2020)

La teoría de la equidad, a partir de Rivero (2018) manifiesta que la teoría de la justicia se basa en el concepto de trato justo y en la forma en que ayuda a motivar a los trabajadores. Tiene en cuenta los inputs y los outputs en el entorno laboral y su efecto en la exaltación de personal. Según esta teoría, los inputs como el trato

justo y los beneficios ayudan a motivar a las personas, lo que es el trato injusto pueden dar lugar a outputs de desmotivación y bajo rendimiento. Esta teoría suele estar vigente en los entornos sindicalizados, donde el trato justo y la equidad son muy valorados.

La teoría de la contingencia es un tipo de teoría del comportamiento. En usual, una suposición que maniobra por la idea de que la formación y el liderazgo deben orientarse según las problemáticas de la actual situación. En otros términos, no existe un exclusivo y mejor procedimiento de liderazgo, debido a que diferentes estilos de liderazgo y procedimientos organizativos funcionarán mejor en diferentes situaciones laborales. (Fuentes, 2019)

La teoría de las contingencias estructuradas es un término extenso que incluye diversos tipos de contingencias, como las contingencias clásicas, medio ambiente y demográficas. La teoría de la contingencia estructural es otro tipo que aborda especialmente las colaboraciones entre las personas dentro del trabajo, debido a que componen la composición de la organización. (Latorre N. , 2020)

En los recursos humanos, se refieren a la fuerza de trabajo en una institución, y la teoría de la contingencia estructural se encarga de toda la fuerza de trabajo. En un sentido más extenso, los recursos humanos tienen la posibilidad de indicar un departamento específico en la organización que supervisa las interacciones y colaboraciones de todos en la organización. (Contreras, 2019)

En la dimensión de GRH, la elección de personal es la causa que se usa para contratar a individuos del conjunto de solicitantes de trabajo que poseen las cualificaciones, las ciencias, las capacidades y el arqueo ineludibles para cubrir los sitios vacantes en la empresa. La causa por tanto se trata de la selección de personal es la herramienta que la dirección aplica para distinguir entre los demandantes que permanecen cualificados y los que no lo permanecen por medio de la utilización de diferentes técnicas. (Tonato, 2018)

El proceso de selección sigue una metodología para recopilar datos sobre un sujeto con el propósito de decidir si debiese ser contratado. La metodología usada no debería violar ni una ley relativa a la selección de personal. (García, 2020)

El método de contratación consta de una serie de etapas que ayudan a la organización a obtener más información sobre el candidato. Por tanto, es necesario desarrollar un método de selección que se ajuste precisamente a los requisitos de la organización y ayude a seleccionar al candidato más adecuado. (Moscoso, 2021)

La formación o capacitación del personal es un programa puesto en marcha por un director o una persona con autoridad para proporcionar a determinados miembros del personal las habilidades y los conocimientos necesarios para su función actual. A menudo es obligatorio ofrecer algún nivel de formación a los nuevos miembros del personal para prepararlos para su función. Sin embargo, también merece la pena ofrecer formación a los miembros del personal existente, ya que es probable que contribuya al desarrollo del empleado y beneficie a la empresa en el proceso. (Siliceo, 2018)

Se puede definir la capacitación como el proceso de formación del personal existente de una empresa que puede ser beneficioso tanto para la productividad de la empresa como para el crecimiento del personal. La formación del personal puede realizarse también por otras razones, como la mejora del rendimiento y el desarrollo profesional general del personal. De esta forma, la formación de los empleados aporta una serie de beneficios tanto para el empleador como para el empleado. (Moore, 2020)

Los empleados necesitan sentir que tienen la oportunidad de crecer en el lugar donde trabajan. Estarán menos inclinados a abandonar la empresa si ven que su empleador les aprecia y les da la posibilidad de desarrollarse. El objetivo principal de la formación del personal es beneficiar el desarrollo y las capacidades de cada miembro del personal, en el ámbito personal, profesional y social, acciones que ayuda a la eficiencia de la empresa y a la retención general del personal, beneficia a todas las partes. (Grados, 2021)

La evaluación del personal es un componente importante del proceso de gestión del rendimiento en las organizaciones. También conocida como evaluación del rendimiento, proporciona información sobre el desarrollo para aumentar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal como la

distribución de recompensas. Se espera que estas actividades contribuyan a una mejora general de la eficacia de la organización. (Echeverry, 2021)

La evaluación del rendimiento es un paso importante y necesario tanto para los empleados como para la organización de la que forman parte. A partir de los resultados de esta evaluación, los directivos podrán determinar qué decisiones deben tomar en relación con la formación, los ascensos, los aumentos salariales y las medidas correctivas y disciplinarias para cada miembro del equipo. Una vez definidos tanto los objetivos como las estrategias de la evaluación, es importante buscar las métricas correctas para medir el rendimiento. (Pacheco, 2020)

Aunque existe un cierto cruce entre las métricas utilizadas para ambos tipos de valoración, algunos criterios difieren según se trate de la valoración del ejercicio del personal de producción o del propio administrativo. La evaluación del rendimiento del personal de producción puede reducirse a tres categorías diferentes: supervisión, monitoreo y acompañamiento. (Flores, 2021)

Existen numerosas definiciones del término GRH, ya que hay muchos expertos en la materia y se denomina con distinta terminología, en algunas empresas públicas se denomina administración de personal, que va de la mano con el desempeño laboral, por tanto, las experiencias de la comisión de los recursos humanos y el beneficio de la organización es un tema importante en las ciencias de la organización.

En cuanto al desempeño laboral, es el proceso de valorar el desempeño de los trabajadores que trabajan en la empresa sobre la base de tipos de aptitud del adeudo ejecutado, el nivel de producción y el logro de los fines planificados. Un plan para asegurar la competitividad de la organización. (Pérez, 2017)

Para Espinoza (2019) El DL se refiere a las acciones que realizan los recursos propios de la institución, a través de las cuales pueden demostrar sus habilidades y destrezas para resolver o solucionar problemas que puedan surgir en los servicios de atención. De igual manera, (Chiang, 2018) lo describen como la medida en que los colaboradores hacen el trabajo; Es decir, a través de la evaluación del desempeño se puede medir la efectividad de los empleados en la

organización, ya que las cualidades, necesidades, destrezas y habilidades son características personales presentes en el lugar de trabajo. (Raeda, 2008)

El rendimiento en el trabajo está relacionado con el desempeño de los individuos en sus funciones laborales. Además de la formación y la capacidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), el rendimiento en el trabajo se ve afectado por factores del entorno laboral, como las tareas físicamente exigentes, el estado de ánimo de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo prolongadas. Las malas condiciones y el alto nivel de estrés pueden llevar a hábitos de salud comprometedores, como el tabaquismo o la mala alimentación, que luego tienen efectos cada vez más perjudiciales en el rendimiento laboral. En el otro extremo del espectro, un entorno de trabajo bien diseñado, un nivel de estrés bajo y un empleador que apoye al trabajador pueden aumentar en gran medida el rendimiento laboral. El rendimiento laboral es una parte importante de la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo. (Latorre, 2020)

Teorías de desempeño laboral, va en relación con el gusto laboral es una de las inconstantes más estudiadas en el campo de la característica del trabajo y ha estado implicada en una variedad de problemas psicológicos y sociales que van desde el liderazgo hasta el diseño del trabajo. Las teorías de la complacencia laboral se superponen en gran medida con las teorías que explican la motivación humana. Las teorías crecientemente significativas y populares en este campo son: Teoría del grado de penurias de Maslow. La teoría de la motivación y la higiene de Herzberg; Modelo de características del puesto y enfoque posicional. (Perea, 2018)

La teoría de la exaltación de la salud de Herzberg sostiene que la satisfacción y la insatisfacción en lo laboral no son manifestaciones opuestas del mismo continuo, sino más bien dos nociones desiguales y, a veces, no afines. Los elementos de motivación como el salario, los beneficios, el reconocimiento y los logros deben estar presentes para que los empleados estén satisfechos con su trabajo. Es así que, los elementos de higiene (como las situaciones de trabajo, las políticas y distribución de la empresa, la seguridad laboral, la interacción con los empleados y la calidad de la gestión) están agrupados con la insatisfacción laboral. (Montejo, 2019)

Sobre la dimensión del desempeño laboral, creado por Gonzales (2019) modificado por Farfán (2020), el término calidad de trabajo se refiere al grado de satisfacción de un empleado en su organización. Factores como el entorno de trabajo, la gente en el trabajo, la seguridad en el trabajo y las responsabilidades laborales influyen en gran medida en los niveles de insatisfacción laboral de un individuo. Una mayor satisfacción en el trabajo conlleva una mejor calidad de vida laboral. Un empleado que está satisfecho con su puesto en la empresa es más probable que haga un buen trabajo debido a la experiencia que adquiere para suplir sus necesidades. En consecuencia, la insatisfacción laboral tiene más probabilidades de reducir el compromiso de los empleados, así como de aumentar las tasas de rotación. (Rodríguez A. , 2020)

Los niveles de productividad sindical pueden desglosarse por sector para analizar las tendencias en el crecimiento sindical, los salarios y la mejora tecnológica. A nivel empresarial, la productividad es una medida de la eficiencia de las operaciones de una empresa y se calcula calculando el número de unidades producidas en relación con las horas trabajadas por los empleados o midiendo la tasa de rotación. facultativo. (Carro, 2021)

Las metas son objetivos cuantificables, específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos. Las metas pueden dividirse en objetivos más pequeños y a corto plazo, que luego se convierten en puntos de control para controlar de que se está en la vía fija. Sin objetivos claros y específicos, incluso el trabajo más diligente se convierte inevitablemente en nada más que una interrupción inevitable, puede abarcar múltiples ámbitos que van desde lo personal, hasta lo profesional. Por esta razón muchas personas tratan de lograr objetivos dentro de un tiempo infinito, fijando plazos. (Rodríguez S. , 2021)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación cuantitativa es el proceso de recogida y análisis de datos numéricos. Generalmente se utiliza para encontrar patrones, promedios, predicciones, así como relaciones causa-efecto entre las variables estudiadas. (Álvarez, 2019)

Según el enfoque, fue de carácter cuantitativo, ya que el tratamiento de las variables es tanto estadístico como descriptivo para establecer procedimientos de verificación con la teoría.

Por su alcance, el presente trabajo abarcó un tipo correlacional, donde se involucró a las variables tanto la de GRH y del DL; ya que, se logró relacionarlas en uno solo.

Según el enfoque, fue de carácter cuantitativo, ya que el tratamiento de las variables es tanto estadístico como descriptivo para establecer procedimientos de verificación con teoría. (Álvarez, 2019)

En cuanto al diseño fue no experimental, puesto que se examinaron las variables de estudio en su contexto natural sin ningún tipo de manipulación activa que intervenga, así mismo fue transversal, porque los datos fueron medidas en un periodo de tiempo.

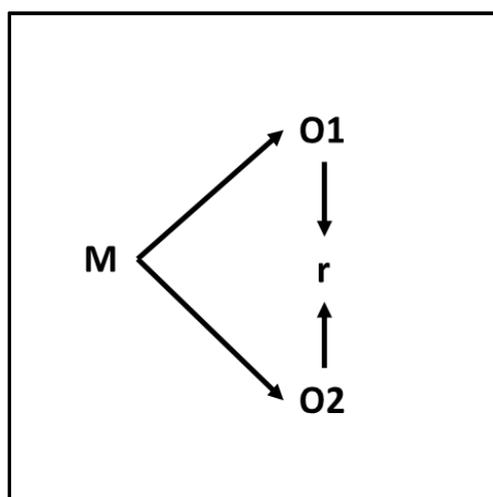


Figura 1 Esquema del tipo de investigación

- M: muestra personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.
- O1: Observación de la variable desempeño laboral de personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.
- O2: Observación de gestión del recurso humano personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.
- R: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del recurso humano

Definición conceptual

La gestión de recursos humanos es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las habilidades y competencias de los empleados en una organización sobre la base de procesos de selección. Formación y evaluación del trabajo asignado. (Santos, 2020)

Definición operacional

Para evaluar la percepción de la gestión del talento humano, se hará a través de un cuestionario cerrado para evaluar aspectos de la selección y formación de los empleados, recompensas y evaluación de empleados.

Dimensiones:

Selección del personal: El proceso de selección consta de una serie de pasos que ayudan a la organización a obtener más información sobre el candidato. En cada etapa, algunos candidatos son rechazados porque sus habilidades y conocimientos no concuerdan con las necesidades de la organización. Por tanto, es muy significativo preparar un proceso de selección adecuado que se acomode a los requisitos de la organización y ayude a seleccionar al candidato más adecuado. Para que la forma de selección sea exitosa, se deben cumplir las siguientes condiciones: de competencia, perfil y experiencia. (Moscoso, 2021)

Capacitación del personal: Los empleados necesitan sentir que tienen la oportunidad de crecer en el lugar donde trabajan. Estarán menos inclinados a abandonar la empresa si ven que su empleador les aprecia y les da la posibilidad de desarrollarse. El objetivo principal de la formación del personal es beneficiar el desarrollo y las capacidades de cada miembro del personal, en el ámbito personal, profesional y social, acciones que ayuda a la eficiencia de la empresa y a la retención general del personal, beneficia a todas las partes. (Grados, 2021)

Evaluación del personal: La evaluación del personal es un componente importante del proceso de gestión del rendimiento en las organizaciones. También conocida como evaluación del rendimiento, proporciona información sobre el desarrollo para aumentar la competencia, mejorar el desempeño y tomar decisiones de personal como la distribución de recompensas. Se espera que estas actividades contribuyan a una mejora general de la eficacia de la organización. (Echeverry, 2021)

Escala: Ordinal de cinco puntos en formato de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño es el proceso de evaluar el desempeño de los empleados que laboran en la organización sobre la base de estándares de calidad del trabajo realizado, el nivel de productividad y el logro de las metas establecidas, asegurando la competitividad de la organización. (Pérez, 2017)

Definición operacional

El documento laboral es la ejecución de actividades a los trabajadores de una organización con el propósito de lograr las metas señaladas. Se medirá según un cuestionario con preguntas cerradas que evaluaran calidad de trabajo, nivel de producción, metas.

Dimensiones:

Calidad de trabajo: El término calidad de trabajo se refiere al grado de satisfacción de un empleado en su organización. Factores como el entorno de trabajo, la gente en el trabajo, la seguridad en el trabajo y las responsabilidades

laborales influyen en gran medida en los niveles de insatisfacción laboral de un individuo. Una mayor satisfacción en el trabajo conlleva una mejor calidad de vida laboral. Un empleado que está satisfecho con su puesto en la empresa es más probable que haga un buen trabajo debido a la experiencia que adquiere para suplir sus necesidades. En consecuencia, la insatisfacción laboral tiene más probabilidades de reducir el compromiso de los empleados, así como de aumentar las tasas de rotación. (Rodríguez A. , 2020)

Nivel de producción: Mide el nivel de producción en una economía de producción por unidad de insumo, como trabajo, capital o cualquier otro recurso, de acuerdo con los criterios de eficiencia, efectividad y eficiencia. La productividad laboral se puede clasificar por región para considerar las tendencias en el crecimiento del empleo, los salarios y la innovación tecnológica. Las ganancias corporativas y los rendimientos de los accionistas están directamente relacionados con el crecimiento de la productividad. A nivel de empresa, la productividad es una medida de la eficiencia del proceso de producción de una empresa, calculada midiendo el número de unidades de producto producidas en relación con las horas trabajadas de los empleados o midiendo la cantidad de negocio neto de una empresa en relación con sus empleados. (Carro, 2021)

Metas: Las metas son objetivos cuantificables, específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos. Las metas pueden dividirse en objetivos más pequeños y a corto plazo, que luego se convierten en puntos de control para afirmar que se está en el rumbo. Sin objetivos claros y específicos, incluso el trabajo más diligente se convierte inevitablemente en nada más que una interrupción inevitable, puede abarcar múltiples ámbitos que van desde lo personal, hasta lo profesional. Por esta razón muchas personas tratan de lograr objetivos dentro de un tiempo infinito, fijando plazos. (Rodríguez S. , 2021)

Escala: Ordinal de cinco puntos en formato de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Dentro del proceso metodológico, población hace alusión al vinculado de involucrados de los que se amerita identificar de forma detallada su comportamiento en el proceso de indagación, se lo conoce también como universo, a este grupo se

extrae un parte representativo denominado muestra, misma que es analizada en los estudios de carácter científico. (López, 2021) La población total del personal de enfermería del Hospital del Guasmo Sur es de 304 (N).

Muestra

Una plantilla se refiere a una versión más pequeña y manejable de un grupo más grande. Es un subconjunto que contiene las propiedades de un grupo más grande. Las muestras se utilizan en pruebas estadísticas cuando el tamaño de la población es demasiado grande para que la prueba incluya a todos los miembros u observaciones.(López, 2021) Se ha considerado a la población total de 304 (N) como muestra del estudio, de los cuales 208 son hombres y 96 mujeres.

Muestreo

No probabilístico intencional ya que el personal fue seleccionado por conveniencia, por lo tanto, la muestra no necesita formula

Como criterio de inclusión se tienen:

Personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur.

Personal de enfermería masculinos y femeninos del Hospital Guasmo Sur.

Los criterios de exclusión son:

Personal que no pertenezca a enfermería en el Hospital Guasmo Sur.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se usó la encuesta, porque es una técnica que consiente en recopilar datos de la averiguación que se amerita en el estudio a fin de narrar, concertar o explicar, conocimientos u opiniones de la población de estudio. (Westreicher, 2021)

La técnica de la encuesta fue dirigida a los trabajadores de enfermería del del Hospital General Guasmo Sur, con respecto a las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

Instrumento

Se conoce como instrumento de recolección de datos a los cuestionarios de encuesta, especie de guía estructurado o fichas de recolección que se desarrolla en manera tangible para el tratamiento de las cifras con base a los elementos. (Aguiar, 2021)

Según lo mencionado en el proceso investigativo se emplearon dos cuestionarios de indagación para la recopilación y registrar datos para la encuesta.

La variable 1 de Gestión del recurso humano se medirá en base al cuestionario de Farfán (2020) adaptado en tres dimensiones para cumplir con los propósitos de la investigación siendo estos: selección del personal, capacitación del personal y evaluación del personal. El total de ítems de la adaptación consta de 24 los cuales se evalúan en una escala nominal en base a un modelo de Likert.

La variable 2 de Desempeño laboral se medirá en base al cuestionario de Farfán (2020) adaptado en tres dimensiones para cumplir con los propósitos de la investigación siendo estos: calidad, nivel de productividad, metas. El total de ítems de la adaptación consta de 24 los cuales se evalúan en una escala nominal en base a un modelo de Likert de la siguiente manera:

Validez

Se concibe por validez la medida en que la prueba y el conocimiento teórico apoyan la paráfrasis de un instrumento (Chiner, 2020). El cuestionario de identificación de gestión del recurso humano ya ha sido validado en diferentes trabajos académicos. El cuestionario de desempeño laboral fue validado en el estudio de Gonzales (2019) concluyendo que este es un instrumento de autoaplicación de gran validez para el campo de atención a la salud.

Confiabilidad

La confiabilidad es una característica del resultado de una prueba en la que se observa el porcentaje de la verdadera varianza de la prueba (Chiner, 2020). El cuestionario de gestión del recurso humano y desempeño laboral al ser un

cuestionario ordinal con valores posee un Alpha de Conbrach de 0.81 de acuerdo con los resultados del estudio de (Gonzales, 2019)

3.5. Procedimientos

Inicialmente se consiguió la aprobación del proyecto de investigación por parte de la Institución. Luego se recurrió a emitir una solicitud de permiso de trabajo investigativo en el Hospital Guasmo Sur y la aceptación de la personal enfermería como actores involucrados del proceso, bajo firma legal y acuerdos de confidencialidad, se recurrió a la base de datos del número de personal del área, con la finalidad de recabar información. A continuación, se aplicaron los cuestionarios tanto de la encuneta como de la entrevista, sistematizadas con preguntas de escala relacionadas a las variables de estudio: Gestión del talento humano y Desempeño laboral, a los profesionales, en conformidad de la muestra de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al análisis de datos, se efectuó el tratamiento con la ayuda del programa estadístico SPSS, herramientas de tratamiento de datos estadísticos, primordial para calcular, organizar y analizar cifras cuantitativas que fueron suministrados en la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de enfermería del hospital de Guasmo Sur, mismos que fueron la base para el análisis de resultados.

Para ver la consistencia interna de los instrumentos aplicados se aplicó el alfa de Cronbach por medio del programa SPSS previamente mencionada ofreciendo con esto el valor puntual de la consistencia interna y un intervalo de confianza del 95%.

La explicación de las variables se hizo con medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar, intervalo de confianza al 95%; y rango y rango Inter cuartil). Se usó la prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson. Este posibilita aprender la interacción lineal entre 2 variables cuantitativas en relación con los dos formularios. Una agrupación nula resultaría en $r=0$, mientras tanto que se incrementa la interacción mientras se aproxime a 1 o a -1. El signo del coeficiente indicaría el tipo de la asociación, siendo

una interacción directa una vez que es un símbolo positivo y una interacción inversa una vez que el símbolo es negativo. En el cálculo de la fuerza de relación entre variables se brindará a diversas categorías. Al final, se exponen gráficos de dispersión fácil con base al programa SPSS en donde se muestra la interacción que existe en medio de las cambiantes estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se cimentó en el juicio de expertos con base a aspectos científico, con respecto declaración de referencia de Helsinki acerca de principios éticos para las indagaciones en materia de salud. (Asociación Médica Mundial, 2017) Por ello, la investigación se basado en los principios de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, fundamento los valores con relación a la dignidad y derechos humanos, no incidiendo en daño o alguna consecuencia perjudicial a los investigados, se relación a la independencia de los involucrados.

Los instrumentos fueron revisados previamente, antes de ser validados, después de múltiples revisiones se procede a la aprobación para la aplicación bajo los principios de confiabilidad, con el propósito de respetar los datos, pero también obtener información veraz. Los datos conseguidos se encuentran sistematizados en tablas y gráficos porcentuales, únicamente las cifras numéricas sin ningún tipo de identificación que exponga a los evaluados. Por último, el trabajo es único, ya que se referencio apropiadamente la bibliografía de los autores mencionados, de forma que se ha cumplido con el respeta a la propiedad intelectual de los mismos.

I.V. RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021, dentro de los objetivos específicos se estableció un total de tres que corresponden a las dimensiones de las variables del estudio, estos son: 1) Analizar la relación de la gestión del recurso humano en la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021. 2) Identificar la relación de la gestión del recurso humano en el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, 2021. 3) Conocer la relación de la gestión del recurso humano en el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

Para obtener los resultados de la correlación entre las variables y sus dimensiones con la finalidad de probar las hipótesis se utilizaron dos instrumentos de tipo cuestionarios: uno relacionado a la gestión de recursos humanos con 24 ítems y otro en relación con la variable de desempeño laboral con 24 ítems, ambos aplicados por medio de la escala de Likert. La muestra estuvo conformada por 304 participantes pertenecientes al personal de emergencia del Hospital Guasmo Sur de la ciudad de Guayaquil, se elaboró un muestro no probabilístico intencionado puesto que se abarcó toda la población en base a los criterios de inclusión que fueron: ser parte del personal de enfermería del hospital Guasmo Sur, ser parte del área de cuidados intensivos y de sexo indistinto.

El análisis estadístico inferencial se realizó aplicando en las dos variables lo siguiente: dado que son variables cuantitativas de escala ordinal se usó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) que fue menor a 0.05 lo que significa que los datos no tienen una distribución normal, por lo que para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman. A continuación, se presentan los resultados:

Tabla 1.

Nivel de la variable de Gestión del recurso humano y sus dimensiones del personal de emergencia

Variable / Dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Selección del personal	0	0,0	0	0,0	304	100
Capacitación del personal	49	16,1	1	0,3	254	83,6
Evaluación del personal	205	67,4	99	32,6	0	0

Nota: Instrumento de accidentes laborales aplicado al personal de salud. n=304

Fuente: Elaboración propia, 2021

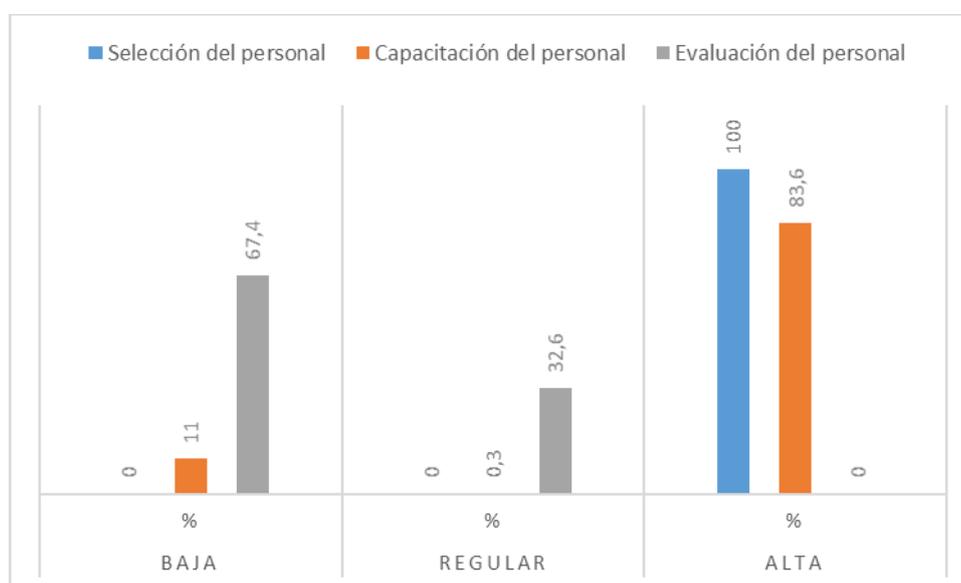


Figura 2. Nivel de la variable de Gestión del recurso humano y sus dimensiones del personal de emergencia

Fuente: Elaboración propia, 2021

Los resultados observados en la Tabla 1 y Figura 2 se muestran una tendencia alta en la frecuencia de selección del personal con un 100% de acuerdo con la evaluación realizada al personal de emergencia del hospital del Guasmo Sur. Respecto a la tendencia regular hubo mayor frecuencia en la dimensión de evaluación del personal con un 32,6%, mientras que en la tendencia baja se obtuvo mayor frecuencia asimismo en la dimensión de evaluación del personal con el 67,4%.

Tabla 2.

Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal de emergencia

Variable / Dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	N	%	N	%	N	%
Calidad	0	0.0	16	5,3	288	94,7
Nivel de productividad	6	2.0	30	9.9	268	88.2
Metas	243	79.9	61	20.1	0	0.0

Nota: Instrumento de Calidad de Servicio aplicado al personal de salud. n=304

Fuente: Elaboración propia, 2021

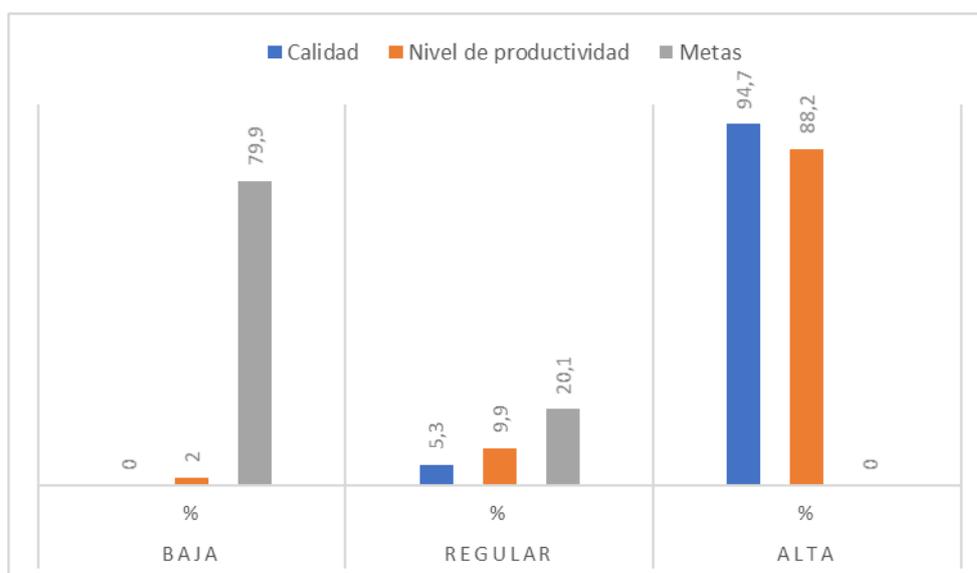


Figura 3. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del personal de emergencia

Fuente: Elaboración propia, 2021

En la Tabla 2 y Figura 3 se muestran una tendencia alta en la frecuencia de calidad con un 94,7% de acuerdo con la evaluación realizada al personal de emergencia del hospital del Guasmo Sur. Respecto a la tendencia regular hubo mayor frecuencia en la dimensión de metas con un 20.1%, mientras que en la tendencia baja se obtuvo mayor frecuencia asimismo en la dimensión de metas con el 79,9%.

Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de Normalidad de las puntuaciones de gestión del recurso humano y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	p
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	,147	304	,000
Selección del personal	,148	304	,000
Capacitación del personal	,302	304	,000
Evaluación del personal	,160	304	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,117	304	,000
Calidad	,243	304	,000
Nivel de productividad	,203	304	,000
Metas	,168	304	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

** p es menor 0.01

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal

H_0 : Se rechaza $p < 0.05$

H_0 : Se acepta cuando p es mayor a 0.05

Decisión estadística: se rechaza la H_0 , se asume que los datos no tienen una distribución normal.

Interpretación:

El análisis inferencial de la prueba de Normalidad mediante el Coeficiente Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables de gestión del recurso humano y desempeño laboral, se encontró $p=\text{valor}<0.01$ por lo que se rechaza la H_0 y se asume que los datos no tienen una distribución normal lo que lleva a aplicar el Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021,

Tabla 4.

Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.

			Desempeño laboral
Gestión del recurso humano	Coeficiente Rho Spearman		,410**
	Sig		,000
	N		304

Nota: Rho Coeficiente de correlación

** $p<0.01$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.

Criterio de decisión

Si $p = \text{valor} < .05$ Se rechaza H_0

Si $p = \text{valor} > .05$ Se acepta H_0

Decisión estadística: se rechaza H_0 .

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre gestión del recurso humano y desempeño laboral se halló $p = \text{valor} < .01$ por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que existe una relación inversa estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto moderado entre gestión del recurso humano y desempeño laboral ($Rho = ,410$; $p < .01$). Es decir que mientras mayor gestión del recurso humano producto de la gestión menor será el desempeño laboral percibida por parte del personal de enfermería.

Objetivo específico 1

Analizar la relación de la gestión del recurso humano en la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Tabla 5.

Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y calidad de trabajo en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.

			Calidad del trabajo
	Coeficiente	Rho	
Gestión del recurso humano	Spearman		,252**
	Sig		,000
	N		304

Nota: Rho Coeficiente de correlación de Spearman

** $p < 0.5$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y calidad de trabajo del personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y calidad de trabajo del personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur, Guayaquil, 2021.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre gestión del recurso humano y la dimensión calidad de trabajo se halló $p = \text{valor} < .01$ por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Hi, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto bajo entre significativa entre gestión del recurso humano y calidad de trabajo ($Rho = ,252$; $p < .01$). Es decir que mientras mayor gestión del recurso humano producto de la gestión menor será el desempeño laboral percibida por parte del personal de enfermería.

Objetivo específico 2

Identificar la relación de la gestión del recurso humano en el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Tabla 6.

Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y el nivel de producción en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.

			Nivel de producción	
	Coeficiente	Rho		
Gestión del recurso humano	Spearman			,287**
	Sig			,000
	N			304

Nota: Rho Coeficiente de correlación de Spearman

** $p < 0.5$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre gestión del recurso humano y la dimensión nivel de producción se halló $p = \text{valor} < .01$ por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto bajo entre significativa entre gestión del recurso humano y el nivel de producción ($Rho = ,287$; $p < .01$). Es decir que mientras mayor gestión del recurso humano producto de la gestión es el nivel de producción por parte del personal de enfermería.

Objetivo específico 3

Conocer la relación de la gestión del recurso humano en el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Tabla 7.

Coeficiente de Correlación entre gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas en el personal de enfermería del hospital del Guasmo Sur.

			Cumplimiento de metas
Gestión del recurso humano	Coeficiente Spearman	Rho	,464**
	Sig		,000
	N		304

Nota: Rho Coeficiente de correlación de Spearman $p < 0.5$

Prueba de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021.

Interpretación

En el análisis inferencial del Coeficiente de Correlación de Spearman entre gestión del recurso humano y la dimensión cumplimiento de las metas se halló $p = \text{valor} < .01$ por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto moderado entre significativa entre gestión del recurso humano y el cumplimiento de las metas ($Rho = .464$; $p < .01$). Es decir que mientras mayor gestión del recurso humano producto de la gestión es el cumplimiento de las metas por parte del personal de enfermería.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, por ende, a continuación presentamos una discusión de los hallazgos del individuo y los de otros estudios, donde resultados similares ayudarán a resaltar las similitudes o diferencias, contribuciones y limitaciones del sistema experimental; en donde se detectó que la correlación significa que existe entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral.

En lo que refiere al objetivo general el cual fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021, por lo que se comprobó dicha relación, de tal manera que la correlación, por lo que existe una relación inversa estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto moderado entre gestión del recurso humano y desempeño laboral. En otras palabras, cuanto más significativos son los resultados de la GRH a nivel gerencial, más consciente el personal de enfermería del desempeño de su trabajo.

Esto coincide con lo encontrado en México, el trabajo de Ferreyros (2020) quien realizó la investigación la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de enfermería: Caso hospital Amazónico. Se evidenció en los resultados que preexiste relación entre las variables. La autora llegó a validar la hipótesis, donde existe una relación con las variables de estudio.

En Perú, Benavente (2021) realizó la investigación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021. Se evidenció en los resultados que la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral fue positiva. La autora concluye que la relación entre las variables es significativa. El factor de correlación de Rho de Spearman fue de 0.578.

En Perú, Rivera (2021) realizó la investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral Caso hospital San Juan. Se evidenció en los resultados que, del total de los personales encuestados, se obtuvo que existe un nivel medio de en

cuanto a la gestión y a la vez muestran un nivel alto de desempeño. El autor concluye que hay una relación característica en las variables.

De forma que el marco teórico desarrollado por Mayon (2021) quien considera que la gestión de los recursos humanos, o GRH, es la práctica de gestionar a las personas para alcanzar un mejor rendimiento, también es el proceso de emplear personas, formarlas, compensarlas, desarrollar políticas relacionadas con ellas y elaborar estrategias para retenerlas. Hace años era más una función administrativa que una función estratégica crucial para el éxito de la organización, pero cada vez está innovando en su campo de operatividad. Sin embargo, Las teorías sobre los recursos humanos se derivan de una síntesis de varias ciencias, como la psicología, la sociología, la antropología, la economía, la ciencia política, la ingeniería y la medicina. En el caso de la antropología contribuye a entender cómo la cultura afecta al comportamiento. La medicina, por su parte, puede aportar información sobre cómo el estrés a largo plazo afecta a la salud de los empleados. Los estudios económicos pueden ayudarnos a entender cómo la mala salud de los empleados afecta a la productividad y, en última instancia, a los beneficios. (López J. , 2018)

Por otra parte, con respecto al objetivo específico uno que es analizar la relación de la gestión del recurso humano en la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, durante el año 2021, donde los hallazgos del estudio demuestran que la mayor parte del personal de enfermería poseen un nivel moderado, ya que existe una estrecha relación significativa entre la gestión del recurso humano mejora la calidad de trabajo de los trabajadores de enfermería, Lo que significa que cuanto más importantes son los resultados de la gestión de recursos humanos, más consciente el personal de enfermería para realizar su trabajo.

Asimismo, los resultados encontrados muestran mucha coincidencia con los resultados de Benavente (2021) realizó la investigación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021, el objetivo consistió en establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del área de Nutrición. Estudio de tipo

no experimental, de diseño correlacional descriptivo. Estudio diseño correlacional. Se empleó como muestra a 21 trabajadores, se utilizó el cuestionario estructurado, instrumento de elaboración propia. Se evidenció en los resultados que la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral fue positiva. La autora concluye que la relación entre las variables es significativa. El factor de correlación de Rho de Spearman fue de 0.578. Esta investigación ofrece un gran aporte al estudio ya que los resultados se miden con el uso de software estadístico del SPSS, mismo que se usa en el estudio.

De igual forma en el marco teórico Espinosa & Expósito (2019) quienes nos refieren que el desempeño de los profesionales de enfermería es una pieza clave a tener en cuenta cuando se evalúa la calidad brindada en la atención sanitaria por los profesionales, siendo una necesidad a indagar en esta área, mientras que la gestión de recursos humanos consiste en la destreza de recibir, admitir, extender y gestionar a los trabajadores de la unidad de salud. Como lo evidencian los resultados encontrados y los estudios revisados, se enfatizó la importancia de la gestión de recursos en el desempeño laboral.

Al mismo tiempo, Aruqipa (2018) determinó que el problema de las alteraciones en el desempeño laboral de los profesiones de enfermería, es la ausencia de motivación, clima laboral incomodo, que los lleva a una insatisfacción, considerando que son aquellos responsables de la gestión de en materia de talento humanos ayuda a reclutar nuevos profesionales que tengan las habilidades necesarias para promover los objetivos de la empresa, así también aportan a la alineación y el progreso de los trabajadores actuales.

Además, con respecto al objetivo específico dos que es identificar la relación de la gestión del recurso humano en el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021, los hallazgos del estudio demuestran que la mayor donde existe una relación significativa con un tamaño de efecto medio entre el valor moral entre la gestión de recursos humanos y el nivel de producción. Por tanto, la gestión de recursos humanos ayuda de cierta manera a mejorar el nivel de producción.

Los resultados encontrados muestran mucha coincidencia con los resultados de Vargas (2018) realizó la investigación de Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de enfermería, el objetivo consistió, determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II. Estudio fue descriptiva – correlacional, diseño no experimental. Se empleó como muestra a 123 trabajadores, se utilizó el cuestionario con base al ensayo del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Se evidenció en los resultados vinculados a la higiene y seguridad a través del método de observación de datos. La autora concluye que se logró que la formación y progreso, producción, retribución y prestaciones, están rectamente en el desempeño laboral de los profesionales.

Por lo que, el nivel de producción, en la productividad gremial puede desglosarse por sectores para analizar las tendencias del aumento gremial, los horizontes salariales y la optimización tecnológica. A grado empresarial, la productividad es una disposición de la eficiencia del proceso de una compañía, se calcula contando el número de unidades elaboradas relacionadas con las horas de trabajo de los empleados o midiendo las ventas netas de una compañía afines con las horas de labor de los practicantes (Carro, 2021). En definitiva, Reinoso (2015) manifiesta que en Ecuador la administración de salud pública está en firme estudio para tratar los factores de bienestar y productividad que está vinculado en el desempeño laboral de los expertos médicos, segmento al cual pertenecen el personal de enfermería, siendo así que recomienda investigar la gestión de talento humano y su asociación con el desempeño laboral de enfermería.

En cuanto al objetivo específico tres que es conocer la relación de la gestión del recurso humano en el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021, los hallazgos del estudio demuestran que efectivamente el existe en cuanto a al cumplimiento de metas está vinculado con la gestión de recursos humanos y el logro en el cumplimiento de objetivos del personal de enfermería del Hospital General Guasmo Sur para el 2021.

Los resultados encontrados no concuerdan con el estudio de Espinoza (2019) indica que generalmente los problemas a los que encaran los profesionales de enfermería determinan las necesidades en relación con la coherencia dada entre las insuficiencias del contexto laboral y el debido desempeño de su profesión. por lo que en el estudio de Rivera (2021) realizó la investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral Caso hospital San Juan, el objetivo consistió en determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal administrativo que labora en el hospital. El estudio de investigación que se efectuó fue de tipo descriptivo y correlacional. Se empleó como muestra a 100 servidores, se utilizó el cuestionario validado por expertos con la escala de Likert. Se evidenció en los resultados que, del total de los personales encuestados, se obtuvo que existe un nivel medio de en cuanto a la gestión y a la vez muestran un nivel alto de desempeño por cumplimiento de metas.

En cuanto al desempeño laboral, es el proceso de evaluar el desempeño de los trabajadores que trabajan en la empresa sobre la base de estándares de calidad del trabajo realizado, el nivel de productividad y el logro de las metas planificadas. Un plan para asegurar la competitividad de la organización. (Pérez, 2017)

Las metas son objetivos cuantificables, específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos. Las metas pueden dividirse en objetivos más pequeños y a corto plazo, que luego se convierten en puntos de control para controlar de que se está en la vía fija. Sin objetivos claros y específicos, incluso el trabajo más diligente se convierte inevitablemente en nada más que una interrupción inevitable, puede abarcar múltiples ámbitos que van desde lo personal, hasta lo profesional. Por esta razón muchas personas tratan de lograr objetivos dentro de un tiempo infinito, fijando plazos. (Rodríguez S. , 2021)

La presente investigación tiene fortalezas importantes, porque da a conocer la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur, donde se ha determinado la estrecha relación que existe entre ambas variables, lo que permite a corto, mediano y largo plazo plantear planes que mejores el desempeño. Debido a que se logró conocer el estado situacional de los trabajadores frente a ciertos criterios vulnerables en la

gestión, por lo tanto, fue ventajoso porque se evaluó a todos los profesionales de enfermería, no se segmentó, por tanto, se conoció por persona las falencias en el objeto de estudio.

La debilidad metodológica está relacionada con la ausencia de información ya que no se ha tomado datos sociodemográficos, al mismo tiempo se ha limitado las dimensiones de gestión del recurso humano y desempeño laboral, lo que permite conocer resultados generales y no profundos.

VI. CONCLUSIONES

1.- La relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Guasmo Sur es estadísticamente significativa de forma inversa ($Rho = -,410$) como se pudo ver en la tabla 4, es decir que mientras mayor gestión del recurso humano producto de la gestión menor será el desempeño laboral percibida por parte del personal de enfermería. Los resultados de la tabla 1 así lo prueban en dónde se evidencia una tendencia alta en la frecuencia de selección del personal (100%) y el desempeño laboral, en la tabla 2, posee un nivel alto en calidad (94,7%), en segundo lugar, le sigue el nivel alto en productividad (88,2%).

2.- Se determinó la relación de la gestión del recurso humano en el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021 en función del coeficiente de correlación de Spearman existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto bajo entre gestión del recurso humano y el nivel de producción ($Rho = ,287$; $p < .01$), en la tabla 6.

3.- Se determinó la relación de la gestión del recurso humano en el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021 en función del coeficiente de correlación de Spearman, relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto moderado ($Rho = ,464$; $p < .01$), en la tabla 7.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Al Gerente del Hospital General Guasmo Sur, 2021, dar conocer a los profesionales de enfermería los resultados obtenidos de la relación de la gestión del recurso humano en la calidad de trabajo
- 2.- Al administrador del área de Talento Humano del Hospital que lleva la gestión del recurso humano, implementar un plan de capacitación para mejorar el nivel de producción de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.
- 3.- Al administrador del área de Talento Humano del Hospital diseñar un plan de monitoreo y control del desempeño laboral, basado en la gestión del recurso humano para el cumplimiento de las metas de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

REFERENCIAS

- Aguiar, M. (2021). *Técnicas de Recolección de Datos*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Álvarez, J. L. (2019). *La investigación cualitativa*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Alvarez, M. R. (2016). Calidad de la atención al adulto mayor en el consultorio del Médico de la Familia. *Revista Cubana de Medicina General Integral* .
- Aruquipa, G. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva Adultos, Neonatal y Cuidados Intermedios Neonatal, Caja de Salud de la Banca Privada, La Paz, Bolivia gestión. *Bolivia gestión*, 24-35.
- Asociación Médica Mundial. (2017). *DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS*. Obtenido de <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Astudillo, B. (2015). *¿Qué es la entrevista?* Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/1580/OP_324.pdf?sequence=1
- Atencio, D. Q., & Tarqui Mamani, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la seguridad social del Callao Perú. *Archivos de medicina*, 20(1), 127 -129.
- Ávila, D. A., Hermsillo, J. C., & Galindo, C. G. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Revista Investigación en Educación Médica*, VI(21), 25-34. doi:10.1016

- Azizpour, Y., Ali Delpisheh, & Rohollah Maghsoodi Moghadam. (2015). ERGONOMIC EVALUATION OF JOB PERFORMANCE WITHIN NURSING STAFF AND OPERATING ROOM THROUGH REBA TECHNIQUE. *Nursing and Midwifery Journal*, 13(1), 75-83.
- Barranco, E. N., & et al. (2018). *Gestión pública de la atención sanitaria*. Almería: ACCI ediciones.
- Bautista-Rodríguez, L. M. (2015). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y cuidado*.
- Benavente, J. (2021). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chincha Alta,. *Salud y bienestar*, 5-8.
- Bleich, S. O. (s.f.). . How does satisfaction with the health-care system relate to patient experience? *Bulletin of the World Health Organization*,.
- Cárdenas, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carlos, T. P. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. *U. San Martín de Porres*, 10 - 17.
- Carro, R. (2021). Productividad y competitividad. *Paradigma laboral*, 29-31.
- Casierra, J. (2018). Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016. *Repositorio Universidad Católica Santiago de Guayaquil*.
- Cerem, J. M. (2019). *LOS PRINCIPIOS DE FAYOL Y LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA*. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>

- Chavez, A. (2018). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins–Lima. *Nuevos horizontes*, 1-5.
- Chiang, M. &. (2018). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. . *Ciencia y trabajo*.
- Chimbo, F. &. (2015). *PLAN INTEGRAL DE MEJORA DE LA CALIDAD*. Obtenido de : <http://hospitalgeneralchone.gob.ec/wpcontent/uploads/2015/10/PLAN-DE-CALIDAD.pdf>
- Chiner, E. (2020). *TEMA 6. LA VALIDEZ* . Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Contreras, F. (2019). "Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos.". *Gaceta Laboral*, 3-8.
- Echeverry, C. (2021). Análisis del desempeño: Nuevas tendencias en la llamada evaluación de personal. *Pensamiento & gestión*, 34-78.
- Ecuavisa. (15 de Abril de 2020). Trabajadores de Hospital Guasmo Sur denuncian falta de insumos para atender a pacientes con coronavirus. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Espinosa, A., & Expósito, M. (2019). Desempeño profesional de enfermería en publicaciones colombianas. *Revista Cubana de enfermería*, 35(3).
- Espinoza, A. G. (2019). El desempeño de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Farfán, B. (2020). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E. Perú*: UCV.
- Ferreyros, C. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico. *La referencia*, 4-78.
- Fitz, J. (2020). Cómo medir la gestión de recursos humanos. *Harvard Deusto business review*, 24-53.

- Flores, J. (2021). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 83-106.
- Fuertes, M. (2019). Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica. *Investigaciones europeas de Dirección y economía de la Empresa*, 3-5.
- García, M. (2020). *Selección del personal; sistema integrado*. Mendoza: Prados.
- Gómez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice hall.
- Gonzales, M. (2019). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E*. Perú: UCV. doi:10.1016
- González, Á. (s.f.). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- González, R. (2018). Calidad de la atención médica dirigida a adultos mayores frágiles. *Archivo Médico Camagüey*,.
- Grados, J. (2021). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.
- Grijalva, M. C. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre*,.
- Hilda, S. L., Aguiar Lopes, V., Caetano Lira, J., & Tolstenko Nogueira, L. (Dic de 2020). Factores ambientales relacionados à omissão dos cuidados de enfermagem. *SciELO Ciencia y enfermería*, 26.
- ISOTools. (2015). *Calidad total: Definiciones y modelos*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2015/05/01/calidad-total-definicion-y-modelos/>
- Iturralsdes, J. (2017). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de una entidad privada*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- KHandan, M., Zeinab Eyni, & Alireza Koohpaei. (2017). Relationship between spiritual intelligence and job performance: a case study of nurses and nursing

- assistants at the main university hospital in Qom, Iran. *Health spiritual medical ethics*, 4(3), 8-13.
- Khatri, N., Gupta , V., & Varma, A. (2018). The relationship between human resource capacities and the quality of patient care: the mediating role of proactive work behaviors. *PMC*, 673-791.
- Latorre. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. *Desempeño empresarial*, 35-74.
- Latorre, N. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. . *Gestión empresarial*, 35-85.
- León, M. (2016). *Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Llinás, A. (2015). Evaluación de la calidad de la atención en salud, un primer paso para la Reforma del Sistema. *Salud Uninorte*.
- Lloyd, B. (2019). *Gestión de recursos humanos*. México: Irwin.
- López. (2021). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, J. (2018). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzber. *Gestión en el tercer milenio*, 25-36.
- Luz, V. D., Ruiz, R. M., & Páez Esteban, A. (Jun de 2021). Liderazgo en enfermería, factores asociodemográficos y profesionales asociados: la percepción de líderes y evaluadores. *Scielo*, 21(2).
- Macías, Guitierrez, & Carmona, F. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la caldiad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Atención Primaria*, 48(5), 301-301.

- Mantilla, A., Fuentes, M., & Rojas, F. (2019). Realidad de las estructuras organizacionales en el sector público ecuatoriano 2007-2016. *Scielo Ciencias administrativas*, 89-99.
- Manuel, M. t. (2001). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Puiblicaciones, 2000.
- Marím, M., & al., E. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cindo ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít Salud.*, 116 - 120.
- Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Mayon, F. (2021). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 2-6.
- Molina-Marím G, O.-L. T.-G.-G.-G.-P.-M.-J.-P. (2016). Gestión. *Rev. Gerenc. Polít.*
- Montejo, A. (2019). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 46-86.
- Moore, A. (2020). *Manual para la capacitación del personal de áreas protegidas*. New York: Center York.
- Moscoso, S. (2021). "Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 4-8.
- MP, M. (s.f.). *Administración de servicios de enfermería. 1ª ed. reimpr.* Barcelona: Masson.
- Nasurdin, A. M., Tan Cheng Ling, & Naseer Khan, S. (2018). LINKING SOCIAL SUPPORT, WORK ENGAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN NURSING. *International Joutnal of Business and Society*, 9(2), 363 -386.
- Navarro, F. M., & et al. (2006). *Temario Específico Auxiliares Administrativos*. Sevilla, España: Mad.

- Nursalam, N., Fardiana, A., Panji Asmoro, C., Harif Fadhillah, & Ferry, Efendi. (2018). The correlation between the quality of nursing work life and work performance. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 351-356.
- Ovalle, L. (2018). *Modelo de atención integral en salud* . Obtenido de https://www.paho.org/gut/dmdocuments/Modelo_de_atencion_integral_en_salud_MSPAS.pdf
- Pacheco, E. (2020). La evaluación del personal profesional:¿ un modelo de evaluación nuevo o una síntesis de modelos previos?". *Revista de Psicología Social* , 2-5.
- Palenčárová, J. B. (Jul de 2021). Human resource management in healthcare. *SHS Web conferences*, 115, 9. Obtenido de https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/26/shsconf_appsconf2021_03003/shsconf_appsconf2021_03003.html
- Perea, R. (2018). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación médica superior*, 45-64.
- Pérez, M. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*. España: Gestión ISBNWE.
- Potter, J. G. (s.f.). Measuring the quality of care for older people.
- Quintana-Atencio D, T.-M. C. (2019). *DesempeñolaboralDelprofesionalDeenfermeríaenunhospitalDelaseguriDaDsocialDel callao – Perú.*
- Raeda, Z. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among nurses in Jordanian hospitals. *Nursing Management Journal*, 16(3), 227-236.
- Reinoso, M. (2015). Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato.*

- Renata, S. H., & Pereira Passos, J. (2010). Imagens e representações da enfermagem acerca dos stress e sua influência na actividade laboral. *Scielo Revista da escola de enfermagem da USP*, 44(3), 694 - 701.
- Reyner, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (Dic de 2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Scielo Información tecnológica*, 30(6), 167- 176.
- Rivera, V. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA. *Telesup*, 24-61.
- Rivero, A. (2018). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 39-51.
- Rivero, A. (2018). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 35-73.
- Robledo, I. (2020). "Modelo de gestión ética de recursos humanos: un enfoque basado en la teoría de recursos y capacidades.". *Revista de responsabilidad social de la empresa*, 15-39.
- Rodríguez, A. (2020). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista cubana de higiene y epidemiología*, 246-278.
- Rodríguez, S. (2021). Metas de aproximación, metas de evitación y múltiples metas académicas. *Psicothema*, 17-21.
- Ruíz, L. (2021). *Técnica de observación participante: tipos y características*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tecnica-observacion-participante>
- Sanchez, A. (2018). Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. *Grupo de investigación observatorio de la salud pública*, 15-17.
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*.

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
- Santos, A. (2020). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. México: Ecoe ediciones.
- Sharma, J., & Rajib Lochan, D. (2016). Factors that influence the work performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Revision de personal*, 45(1), 161-182.
- Siliceo, A. (2018). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- Sipan, V. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN EL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE HUARAL – 2019*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Soria, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD.
- Tonato, J. (2018). *Selección de personal*. Madrid: Editorial Vértice.
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz*. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Triana, M. (2019). Recursos humanos en las filosofías gerenciales y tendencias de la gestión de los recursos humanos en el mundo. *Ingeniería industrial*, 23-56.
- Vargas, M. (2018). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II. *Rioja*, 23-45.
- Varna, H. J., Miranda lorenzo, Y., Quintana tàpanes, L., Mederos Torres, R., & Toyos Brito, A. (2009). Evaluación de las competencias laborales y su influencia en la calidad del servicio del Hospital Dr MARIO Muñoz Monroy. *Gestion de Recursos humanos*, 2.
- Velásquez, F. V. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-*

Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Veliz, A. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16.

Vroom, V. (2017). *Gestión de recurso humano*. Obtenido de <https://som.yale.edu/faculty/victor-h-vroom>

Westreicher, G. (2021). *Encuesta*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Xesfingi, S. &. (2016). Patient satisfaction with the healthcare system: Assessing the impact of socioeconomic and healthcare provision factors. *BMC Health Services Research*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización a partir de los procesos de selección, capacitación, y evaluación del trabajo encomendado. (Santos, 2020)	Para evaluar la percepción de la gestión del talento humano se hará mediante un cuestionario de preguntas cerradas que evalúan las dimensiones de selección de la personal, capacitación, compensación y evaluación del personal.	Selección del personal	Competencia Perfil Experiencia	Ordinal
			Capacitación del personal	Profesional Social	
			Evaluación del personal	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	
Desempeño laboral	Proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad de trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las mismas que aseguran la competitividad de la organización. (Pérez, 2017)	El documento laboral es la ejecución de actividades a los trabajadores de una organización con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Se medirá según un cuestionario con preguntas cerradas que evaluarán calidad de trabajo, nivel de producción, metas	Calidad de trabajo	Necesidades Experiencia Satisfacción	Ordinal
			Nivel de producción	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas	Personales Profesionales Laborales	

Fuente: Elaboración propia, 2021

Anexo 2: matriz de consistencia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p>Gestión de recuso humano</p> <p>Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización a partir de los procesos de selección, capacitación, y evaluación del trabajo encomendado. (Santos, 2020)</p>	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Perfil - Experiencia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige. 2. La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo. 3. Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante 4. El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal. 5. La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante. 6. El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante 7. La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección. 8. La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. 9. La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral. 	Ordinal
	Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional - Social 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal. 11. Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores. 12. La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional. 13. Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores. 14. La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención. 15. La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos. 	Ordinal

	Evaluación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Monitoreo - acompañamiento 	<ol style="list-style-type: none"> 16. La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución. 17. Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio. 18. La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. 19. Es frecuente programar el monitoreo de las actividades 20. Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas. 21. El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral. 22. Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal. 23. El acompañamiento mejor los niveles de productividad. 24. El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución. 	
--	-------------------------	--	---	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p>Desempeño laboral Proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad de trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las mismas que aseguran la competitividad de la organización. (Montejo, 2017)</p>	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades - Experiencia - Satisfacción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios. 2. La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios. 3. Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios. 4. Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas. 5. Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios. 6. Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad. 7. Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido. 8. El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización. 9. La satisfacción del usuario es la principal tarea para cumplir por todo el personal que labora en la Institución. 	<p>Ordinal A</p>
	Nivel de producción	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Efectividad 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente. 11. Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea. 12. La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades. 13. Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas 14. Es política y practica permanente el logro de los objetivos institucionales 15. Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores. 	<p>Ordinal</p>

	Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Personales - Profesionales - Laborales 	<p>16.- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.</p> <p>17.-El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.</p> <p>18.- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre los metas personales alcanzados en la institución.</p> <p>19.- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.</p> <p>20.- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.</p> <p>21.- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.</p> <p>22.- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.</p> <p>23.- Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.</p> <p>24.-Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.</p>	Ordinal
--	-------	--	---	---------

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

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: José Caballero Maldonado modificado por Farfán Varas Bertha Rosa

Victoria, 2020

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

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

DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL					
16	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.				
17	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.				
18	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.				
19	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades				
20	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.				
21	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.				
22	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.				
23	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.				
24	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.				

BAREMOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Deficiente	9 - 18	9 - 18	9 - 18	27 - 54
Regular	19 - 27	19 - 27	19 - 27	55 - 81
Bueno	28 - 36	28 - 36	28 - 36	82 - 108
Excelente	37 - 45	37 - 45	37 - 45	109 - 135

Anexo. 4. Cuestionario que mide el desempeño laboral

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Martha Gonzales De La Puente modificado por Farfán Varas Bertha Rosa Victoria, 2020.

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

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

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

BAREMOS DE DESEMPEÑO LABORAL				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	DESEMPEÑO LABORAL
Deficiente	9 - 18	9 - 18	9 - 18	27 - 54
Regular	19 - 27	19 - 27	19 - 27	55 - 81
Bueno	28 - 36	28 - 36	28 - 36	82 - 108
Excelente	37 - 45	37 - 45	37 - 45	109 - 135

Anexo. 5. Confiabilidad por Consistencia interna a la prueba piloto
Tabla

Coeficiente de confiabilidad de la escala de gestión de recurso humano

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	A
Selección del personal	9	20	4.422	.849	-.029
Capacitación del personal	6	20	4.566	2.272	.980
Evaluación del personal	9	20	5.325	.4.451	.996

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Desempeño Laboral en de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 20 profesionales, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión de Selección del personal ($\alpha = -.029$), como en las dimensión Capacitación del personal ($\alpha = .980$), y Evaluación del personal ($\alpha = .996$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla

Coefficiente de confiabilidad de la escala de desempeño laboral

Dimensión	N° ítems	N	M	DE	A
Calidad	9	20	4.428	.527	.122
Nivel de productividad	6	20	4.217	.612	.483
Metas	9	20	4.194	.592	.653

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Desempeño Laboral en de los trabajadores de enfermería del Hospital Guasmo Sur mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 20 profesionales, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión de calidad ($\alpha = .122$), como en las dimensión nivel de productividad ($\alpha = .483$), y metas ($\alpha = .653$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.



Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

**CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																85					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																	88				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario que mide el desempeño laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión del recurso humano	Selección del personal Consta de una serie de etapas que ayudan a la organización a obtener la información sobre un candidato (Moscoso, 2021)	Competencia	-El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige. -La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo. -Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante				X		X		X		X		
		perfil	-El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal. -La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante. -El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante				X		X		X		X		
		Experiencia	-La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección. -La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. -La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.				X		X		X		X		



FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del recurso humano	Capacitación del personal Los empleados necesitan sentir que tiene la oportunidad de crecer, el objetivo principal es la formación del personal es beneficiar el desarrollo y capacidades (Grados, 2021)	Personal	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.				X		X		X		X			
			Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.				X		X		X					
			La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.						X		X		X			
		Profesional	-Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.				X		X		X		X			
			-La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención. -La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.				X		X		X		X			



FIRMA DE EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del recurso humano	Evaluación del personal Es un componente importante del proceso de gestión del rendimiento en las organizaciones. (Echeverry, 2021)	Supervisión	-La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución. -Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio. -La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.				X		X		X		X			
		Monitoreo	-Es frecuente programar el monitoreo de las actividades -Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas. -El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.				X		X		X		X			
		Acompañamiento	-Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal. -El acompañamiento mejor los niveles de productividad. -El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.				X		X		X		X			



FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Se refiere al grado de satisfacción de un empleado en su organización, una mayor satisfacción en el trabajo conlleva a una mejor calidad de vida laboral (Rodríguez A., 2020)	-Necesidad	-El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X				
			-La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X				
		-Experiencia	-Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.				X		X		X		X		
			-Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.				X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.				X		X		X		X		
			-Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.						X		X		X		
			-El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.						X		X		X		
			-La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.						X		X		X		
										X		X		X	

Nivel de producción El nivel de producción, en economía mide la producción por unidad de insumo, como el trabajo, el capital o cualquier otro recurso, bajo estándares de eficiencia, eficacia y efectividad. (Carro, 2021)	Eficiencia	-Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.				X		X		X		
	Eficacia	-Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.				X		X		X		
		-La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.				X		X		X		
	Efectividad	-Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.				X		X		X		
		-Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.				X		X		X		
		-Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.				X		X		X		



FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A	Nu	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Metas Las metas son objetivos cuantificables específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos (Rodríguez S., 2021)	Personales	-Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.				X		X		X		X			
			-El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.				X		X		X		X			
		Profesionales	-Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzados en la institución.				X		X		X		X			
			-Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.				X		X		X		X			
		laborales	-La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.				X		X		X		X			
			-Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.				X		X		X		X			
			-Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.				X		X		X		X			
			-Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.				X		X		X		X			
	-Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.				X		X		X		X					



FIRMA DE EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

DIRIGIDO A: Personal de enfermería de cuidado directo del hospital General Guasmo Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Roberto Carlos Armijos Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión de los servicios de la salud

VALORACIÓN: Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DE EVALUADOR



FICHA DE EXPERTO (2)

Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																85					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																	88				

	necesarios en cantidad y calidad.																			
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	83		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																	84		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		95	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil. Noviembre 2021.

Evaluación numérica : 83puntos

Evaluación cualitativa:

Excelente

Mgt: Karla María Cáceres Salinas

DNI: 0941326100

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario que mide el desempeño laboral

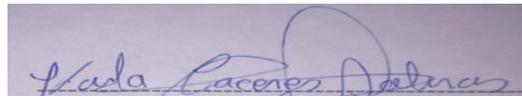
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	86				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															80						

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión del recurso humano	Selección del personal Consta de una serie de etapas que ayudan a la organización a obtener la información sobre un candidato (Moscoso, 2021)	Competencia	-El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.				X		X		X		X		
			-La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.				X		X		X		X		
			-Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante				X		X		X		X		
	perfil	-El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal. -La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante. -El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante				X		X		X		X			
						X		X		X		X			
						X		X		X		X			
	Experiencia	-La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección. -La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. -La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.				X		X		X		X			
						X		X		X		X			
						X		X		X		X			

FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del recurso humano	Capacitación del personal Los empleados necesitan sentir que tiene la oportunidad de crecer, el objetivo principal es la formación del personal es beneficiar el desarrollo y capacidades (Grados, 2021)	Personal	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.				X		X		X		X			
			Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.				X		X		X		X			
			La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.				X		X		X		X			
		Profesional	-Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.				X		X		X		X			
			-La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.				X		X		X		X			
		-La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.				X		X		X		X				



FIRMA DE EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión del recurso humano	Evaluación del personal Es un componente importante del proceso de gestión del rendimiento en las organizaciones. (Echeverry, 2021)	Supervisión	-La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución. -Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio. -La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.				X		X		X			X			
		Monitoreo	-Es frecuente programar el monitoreo de las actividades -Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas. -El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.				X		X		X		X		X		
		Acompañamiento	-Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal. -El acompañamiento mejor los niveles de productividad. -El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.				X		X		X		X		X		

FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Se refiere al grado de satisfacción de un empleado en su organización, una mayor satisfacción en el trabajo conlleva a una mejor calidad de vida laboral (Rodríguez A., 2020)	-Necesidad	-El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X				
			-La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X				
		-Experiencia	-Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.				X		X		X		X		X		
		Satisfacción	-Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.				X		X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.				X		X		X		X		X		
			-Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.				X		X		X		X		X		
			-El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.				X		X		X		X		X		
			-La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.				X		X		X		X		X		
											X		X		X		

Nivel de producción El nivel de producción, en economía mide la producción por unidad de insumo, como el trabajo, el capital o cualquier otro recurso, bajo estándares de eficiencia, eficacia y efectividad. (Carro, 2021)	Eficiencia -Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					X		X		X					
	Eficacia -Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea. -La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					X		X		X					
	Efectividad -Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas. -Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales. -Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					X		X		X					
						X		X		X					
						x		x		x					

FIRMA DE EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A	N	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Metas Las metas son objetivos cuantificables específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos (Rodríguez S., 2021)	Personales	-Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.				X		X		X		X		
			-El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.				X		X		X		X		
			-Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzados en la institución.				X		X		X		X		
		Profesionales	-Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.				X		X		X		X		
			-La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.				X		X		X		X		
			-Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.				X		X		X		X		
		laborales	-Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.				X		X		X		X		
			-Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.				X		X		X		X		
	-Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.				X		X		X		X				



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

DIRIGIDO A: Personal de enfermería de cuidado directo del hospital General Guasmo Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Karla María Cáceres Salinas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión de los servicios de la salud

VALORACIÓN: Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DE EVALUADOR



FICHA DE EXPERTO (3)

Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100					
ASPECTOS DE VALIDACION																										
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			84						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				81					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				85					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																					88				

	necesarios en cantidad y calidad.																			
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		83	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		84	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		95	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil. Noviembre 2021.

Evaluación numérica : 82puntos

Evaluación cualitativa: Excelente

Mgt: América Fabiola Fuentes Cortez

DNI: 1207112317

Teléfono: 593939554037

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario que mide el desempeño laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	86				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															80						

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del recurso humano	Selección del personal Consta de una serie de etapas que ayudan a la organización a obtener la información sobre un candidato (Moscoso, 2021)	Competencia	-El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.				X		X		X		X			
			-La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.				X		X		X		X			
			-Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante				X		X		X		X			
		perfil	-El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.				X		X		X		X			
			-La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.				X		X		X		X			
			-El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante				X		X		X		X			
		Experiencia	-La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.				X		X		X		X			
			-La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.				X		X		X		X			
			-La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.				X		X		X		X			


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del recurso humano	Capacitación del personal Los empleados necesitan sentir que tiene la oportunidad de crecer, el objetivo principal es la formación del personal es beneficiar el desarrollo y capacidades (Grados, 2021)	Personal	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.				X		X		X		X			
			Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.				X		X		X		X			
			La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.				X		X		X		X			
		Profesional	-Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.				X		X		X		X			
			-La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.				X		X		X		X			
			-La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.				X		X		X		X			


 FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión del recurso humano	Evaluación del personal Es un componente importante del proceso de gestión del rendimiento en las organizaciones. (Echeverry, 2021)	Supervisión	-La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución. -Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio. -La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.				X		X		X			X			
		Monitoreo	-Es frecuente programar el monitoreo de las actividades -Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas. -El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.				X		X		X		X		X		
		Acompañamiento	-Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal. -El acompañamiento mejor los niveles de productividad. -El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.				X		X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Calidad de trabajo Se refiere al grado de satisfacción de un empleado en su organización, una mayor satisfacción en el trabajo conlleva a una mejor calidad de vida laboral (Rodríguez A., 2020)	-Necesidad	-El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X				
			-La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X				
		-Experiencia	-Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.				X		X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.				X		X		X		X		X		
		Satisfacción	-Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.				X		X		X		X		X		
			-Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.				X		X		X		X		X		
			-Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.				X		X		X		X		X		
			-El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.				X		X		X		X		X		
			-La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.				X		X		X		X		X		
																X	

Nivel de producción El nivel de producción, en economía mide la producción por unidad de insumo, como el trabajo, el capital o cualquier otro recurso, bajo estándares de eficiencia, eficacia y efectividad. (Carro, 2021)	Eficiencia -Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					X		X		X					
	Eficacia -Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea. -La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					X		X		X					
	Efectividad -Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas. -Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales. -Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					X		X		X					
						X		X		X					
						x		x		x					


 FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A	N	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Metas Las metas son objetivos cuantificables específicos y cerrados, con un plazo fijo para alcanzarlos (Rodríguez S., 2021)	Personales	-Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza a satisfacer sus metas personales.				X		X		X		X		
			-El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.				X		X		X		X		
			-Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzados en la institución.				X		X		X		X		
		Profesionales	-Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.				X		X		X		X		
			-La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.				X		X		X		X		
			-Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.				X		X		X		X		
		laborales	-Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.				X		X		X		X		
	-Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.				X		X		X		X				
	-Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.				X		X		X		X				


 FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021

DIRIGIDO A: Personal de enfermería de cuidado directo del hospital General Guasmo Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Roberto Carlos Armijos Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión de los servicios de la salud

VALORACIÓN: Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR



Guayaquil, 04 de noviembre del 2021

Dra. Grace Navarrete Chávez

GERENTE GENERAL DEL HOSPITAL GUASMO SUR DE GUAYAQUIL

Reciba un cordial saludo de quienes formamos parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En calidad de tutora de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para el ciclo 2021 - 1, me dirijo a usted de la manera más comedida, para solicitarle su apoyo y autorización para que el aspirante a maestría **Veloz Trejo Betsy Pilar CI: 0927810713**. Pueda realizar la investigación titulada: “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur, 2021.”. El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos al personal de enfermería en el periodo septiembre- diciembre 2021, es importante indicar que se guardarán los datos y solo serán usados para el proceso de la investigación del maestrante.

Con sentimientos de distinguida consideración y con la seguridad de que Usted brindará las facilidades para la ejecución del estudio, me despido.

Atentamente,

Dra. Maribel Diaz Espinoza, Msc.
Docente de la escuela de Posgrados de UCV

ORCID: 0000-0001-5208-8380

Lcda. Betsy Pilar Veloz Trejo
Estudiante de la Maestría en Gestión
de los Servicios de Salud.

ORCID: 0000-0003-2698-8144

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-1111-M

Guayaquil, 30 de noviembre de 2021

PARA: Sra. Mgs. Grace del Rocío Navarrete Chávez
Gerente del Hospital Guasmo Sur

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS
DE TRABAJO DE INVESTIGACION TESIS

DE MIS CONSIDERACIONES:

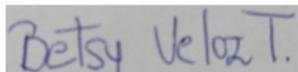
Yo, VELOZ TREJO BETSY PILAR con cedula de identidad N.º 0927810713, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que por estar realizando mis estudios de post grado en la Universidad César Vallejo y estar desarrollando mi trabajo de investigación denominado " Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital General Guasmo Sur; 2021, y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recurro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba al personal de salud de esta institución.

Por lo expuesto, espero su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,



Lcda. Betsy Pilar Veloz Trejo

ENFERMERO/A 3 DEL HOSPITAL GENERAL GUASMO SUR

Por lo antes expuesto y en relación a la documentación entregada con antelación al Departamento de Docencia e Investigación, su solicitud es **FAVORABLE**.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Grace del Rocio Navarrete Chavez
GERENTE DEL HOSPITAL GUASMO SUR

Referencias:

- MSP-CZ8S-HGG-SCE-2021-0988-M

Copia:

Sr. Dr. Julio Cesar Velasquez Muñoz
Director/a Asistencial del Hospital General Guasmo Sur

Sr. Ing. Cesar Jairo Menendez Cevallos
Responsable de la Unidad de Admisiones del Hospital General Guasmo Sur

Sr. Mgs. Roberto Omar Ortega Sanchez
Responsable de la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Hospital General Guasmo Sur

Sr. Med. Willy Leonardo Ureta Centeno
Coordinador de la Gestión de Docencia e Investigación del Hospital General Guasmo Sur, Subrogante

wu/wu/JV