

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE  
SALUD “APARICIO POMARES” – HUÁNUCO – 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CALIDAD EN SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: RODRIGUEZ RIQUEZ GUERILYN YISENIA**

**ASESORA: DRA. MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño a mi familia por el apoyo para lograr la culminación de la maestría. A Dios por guiarme en mi camino de mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes de la Escuela de Posgrado UNHEVAL, a mi asesora de tesis, a mi familia por su apoyo en esta meta académica.

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud. El estudio se desarrolló en el periodo de 2019, en el centro de salud “Aparicio Pomares” en Huánuco, la muestra estuvo conformada por 60 personal de salud, con un muestreo no probabilístico. El nivel de investigación fue correlacional de tipo analítico, observacional y trasversal. Los instrumentos fueron validados por expertos en el tema, obteniendo el valor de la V de Aiken de 0,90 para el primer y 0,91 para el segundo instrumento; así mismo el valor de Alfa de Cronbach fue 0,806 y 0,854, respectivamente, siendo estas confiables para su aplicación. Ambos fueron aplicados, previa aceptación de consentimiento informado. La prueba estadística utilizada fue no paramétrica Rho de Spearman. Se obtuvo que el 65,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es adecuada ha evidenciado un nivel adecuado del desempeño laboral en el Centro de Salud Aparicio Pomares; mientras que el 23,3% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es inadecuada ha evidenciado un nivel inadecuado del desempeño laboral; en el análisis inferencial la estadística de correlación fue de 0,724 donde se infiere que existe una relación directa, positiva y alta correlación, p valor 0,000 ( $< 0,05$ ). Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Palabras claves:** Gestión, personal de salud, desempeño.

## ABSTRACT

The objective of the study was to establish the relationship between human resources management and the job performance of health personnel. The study was carried out in the period of 2019, in the "Aparicio Pomares" health center in Huánuco, the sample consisted of 60 health personnel, with a non-probabilistic sampling. The level of research was correlational analytical, observational and cross-sectional. The instruments were validated by experts in the field, obtaining the value of Aiken's V of 0.90 for the first and 0.91 for the second instrument; likewise, the value of Cronbach's Alpha was 0.806 and 0.854, respectively, these being reliable for its application. Both were applied, prior acceptance of informed consent. The statistical test used was non-parametric Spearman's Rho. It was obtained that 65.0% of those who stated that human resource management is adequate have shown an adequate level of job performance at the Aparicio Pomares Health Center; while 23.3% of those who stated that human resource management is inadequate have shown an inadequate level of job performance; In the inferential analysis, the correlation statistic was 0.724, where it is inferred that there is a direct, positive and high correlation relationship, p value 0.000 (<0.05). Concluding that there is a significant relationship between the management of human resources and the work performance of the health personnel of the "Aparicio Pomares" health center.

**Keywords:** Management, health personnel, performance.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	ix
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>10</b>
1.1.    Fundamentación del problema de investigación .....	10
1.2.    Justificación e importancia de la investigación.....	11
1.2.1.    Justificación .....	11
1.2.2.    Importancia .....	11
1.3.    Viabilidad de la investigación .....	11
1.4.    Formulación del problema de investigación .....	12
1.4.1.    Problema general .....	12
1.4.2.    Problemas específicos.....	12
1.5.    Formulación de los objetivos .....	12
1.5.1.    Objetivo General.....	12
1.5.2.    Objetivos específicos .....	13
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS</b> .....	<b>14</b>
2.1.    Formulación de las hipótesis .....	14
2.1.1.    Hipótesis General.....	14
2.1.2.    Hipótesis específicas.....	14
2.2.    Operacionalización de variables.....	15

2.3. Definición de términos operacionales .....	16
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....	17
3.1. Antecedentes.....	17
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
3.1.3. Antecedentes locales .....	18
3.2. Bases teoricas.....	19
3.3. Bases conceptuales .....	20
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	23
4.1. Ámbito de estudio .....	23
4.2. Tipo y Nivel de investigación .....	23
4.3. Población y Muestra .....	23
4.3.1. Descripción de la población muestral.....	23
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	23
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	23
4.4. Diseño de investigación.....	24
4.5. Técnicas e instrumentos .....	24
4.5.1. Técnica.....	24
4.5.2. Instrumentos.....	25
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	25
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos .....	26
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	26
4.7. Aspectos éticos .....	27
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
5.1. Análisis descriptivo .....	28
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	35

5.3. Discusión de resultados .....	38
5.4. Aporte científico de la investigación.....	39
CONCLUSIONES .....	40
SUGERENCIAS .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	46



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación enmarcada en la línea de investigación de calidad en salud se ha desarrollado con el fin de aportar nuevos conocimientos; también para la obtención del grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud en la Escuela de Posgrado.

La Gestión de Recursos Humanos en salud es un tema muy importante para garantizar la atención de calidad al usuario del establecimiento de salud, tan como lo indica, Barcelo, que el desarrollo de los recursos humanos comprende las acciones de crear planes de formación y ejecutarlos, conociendo y fortaleciendo el potencial de los trabajadores mediante evaluaciones de motivación periódicamente para en manejo adecuado del desempeño de las tareas (1).

La gestión de RRHH en el Sector Salud engloba el ámbito que presta atención en educación y trabajo en salud; incluyendo la intervención como la formación, planificación, gestión del talento, negociación y evaluación del desempeño de los profesionales de la salud; motivo por el cual, el investigador ha evaluado dichas variables en el Centro de Salud Aparicio Pomares en el periodo de setiembre a diciembre de 2019.

Actualmente, debido a la Emergencia Sanitaria durante el proceso de la pandemia de COVID-19, las autoridades de los países sudamericanos han estado planteando diversas estrategias en materia de RRHH para afrontar la crisis sanitaria, según su realidad específica, capacidades y potencialidades (2).

Los resultados y conclusiones que se presentarán a continuación son en respuesta a los objetivos planteados, y como aporte científico es el planteamiento de estrategias abocadas al fortalecimiento de la gestión de RRHH y el desempeño laboral.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

Según el Ministerio de Salud el recurso humano es el componente más importante con que cuenta una organización por ser clave para el desarrollo del componente financiero y organizacional (3). Es el hombre, quien con la gama de conocimientos, experiencias, compromiso, esfuerzo y trabajo, hace posible incrementar y potencializar estos recursos a fin de lograr el desarrollo organizacional, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce (4).

El recurso más importante en un establecimiento de salud es el profesional de la salud; considerado como valiosos e importante por lo que es necesario cuidarlo, estimularlo, desarrollarlo con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral que conlleva a la atención de calidad a los usuarios o población de Aparicio pomares (5).

El desempeño laboral es el valor esperado por la organización, es la base que representará al centro de salud “Aparicio Pomares”, con lo usuarios que realizan sus atenciones, este puede tener varios factores causales para lograr un adecuado o inadecuado desempeño. Lo descrito ha sido percibido por el personal de salud que viene laborando en esta institución, los cuales deben lidiar a diario con la gran demanda de pacientes, así como recibir quejas y reclamos de los usuarios. Ello genera una sobrecarga laboral, por lo que su desempeño tiende a disminuir, por ello es necesario tomar las medidas de gestión del recurso humano, en cuenta a la revisión de las oportunidades y condiciones laborales de trabajo que se le brinda al personal de salud que labora en dicho nosocomio, no solo reclutando y/o contratando más personal, sino también manteniéndolas, es decir brindándoles las condiciones óptimas de trabajo y seguridad frente a riesgos o accidentes laborales; y entrenándolas para desarrollar ciertas competencias, que le permitirán potencializar su desarrollo laboral y personal, puesto que el recurso humano es el potencial más activo e importante en toda organización (6).

## 1.2. Justificación e importancia de la investigación

### 1.2.1. Justificación

- ✚ **Teórica:** El aporte teórico es el agregado de conocimiento a la reforma del sistema de salud porque el recurso humano es el actor fundamental en la intervención de mejora del sistema de salud (7).
- ✚ **Práctica:** Debido a la evidencia de la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de salud, específicamente en el Centro de salud “Aparicio Pomares” para brindar una atención de calidad reflejada en los informes de satisfacción al usuario externo; ha sido objeto de estudio si la gestión de recursos humanos está relacionado a este proceso en el sistema de salud.
- ✚ **Metodológica:** La elaboración y aplicación de instrumentos de investigación que nos permitieron evaluar el desempeño laboral en el profesional de la salud, y estas relacionarlas a la gestión de recursos humanos es evidencia científica para el diseño de perfiles de competencias para los establecimientos de salud dirigidos por el Ministerio de Salud.

### 1.2.2. Importancia

Estudios recientes han demostrado que una de las brechas para la mejora de la calidad de atención en salud, es la gestión de recursos humanos relacionado al desempeño del profesional de la salud; es por ello, se ha considerado estudiar dichas variables para poder proporcionar al Gerente del establecimiento de salud sugerencias para superar las limitaciones que fueron encontrados mediante estrategias de reforma en el sistema de recurso humano.

## 1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio fue viable en recurso teórico, humano, tiempo y financiero, siendo:

- Recurso Teórico: existen bases teóricas que están relacionados al sistema de recursos humanos en el sector salud las cuales se describen en el marco teórico; así mismo, para la variable desempeño laboral.
- Recurso humano: el investigador ha dispuesto de apoyo en la recolección de datos, de acuerdo al cronograma establecido.
- Recurso tiempo: el estudio se desarrolló en un corto plazo, de 3 meses, de setiembre a diciembre del año 2019.
- Recurso financiero: la investigación que se presenta fue autofinanciada.

#### **1.4. Formulación del problema de investigación**

##### **1.4.1. Problema general**

- ✚ ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ✚ ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?
- ✚ ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?

#### **1.5. Formulación de los objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo General**

- ✚ Establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- ✚ Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.
- ✚ Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. Hipótesis General

✚ **Hi:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

✚ **Hi1:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

✚ **Hi2:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Ho2:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor Final	Escala
<b>Primera variable</b>				
Gestión de recursos humanos (8)	Mantenimiento de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prestaciones sociales</li> <li>✚ Higiene y seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Adecuada: 95 pts. A 180 pts.</li> <li>✚ Inadecuada: 36 pts. A 94pts.</li> </ul>	Ordinal dicotómica
	Desarrollo de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Entrenamiento</li> <li>✚ Desarrollo personal</li> </ul>		
	Control de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sistemas de información</li> <li>✚ Auditoria de las personas</li> </ul>		
<b>Segunda variable</b>				
Desempeño laboral	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conocimientos y habilidades</li> <li>✚ Actitudes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Adecuado: 85 pts. A 160 pts.</li> <li>✚ Inadecuado: 32 pts. A 84 pts.</li> </ul>	Ordinal dicotómica
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Productividad</li> <li>✚ Calidad de trabajo</li> <li>✚ Tiempo de duración de la consulta médica</li> </ul>		

### 2.3. Definición de términos operacionales

- ✚ **Gestión:** Acciones medibles con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales.
- ✚ **Desempeño:** Implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo.
- ✚ **Desempeño Laboral:** nivel de eficiencia en el trabajo por parte del profesional de la salud.
- ✚ **Gestión de Recursos Humanos:** Dirigir, contratar y mantener al personal de salud de manera adecuada.



## **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedentes**

#### **3.1.1. Antecedentes Internacionales**

Nigenda, Gustavo; Alcalde-Rabanal, Jaqueline; González-Robledo, Luz María; Serván-Mori, Edson; García-Saiso, Sebastián; Lozano, Rafael; en su artículo “Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México”, manifiestan que: “reiteran la necesidad de desarrollar una política de Estado sobre RH que defina los lineamientos para que estos recursos produzcan servicios en volumen y calidad adecuada y continuar estudiando el comportamiento de la eficiencia en el sistema de salud mexicano y de ahí derivar recomendaciones específicas de política para mejorar el desempeño de este recurso” (9).

#### **3.1.2. Antecedentes Nacionales**

Valentín Rodríguez, Hugo Américo en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016”, concluye que: “El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ )” (10).

Aire Mercado, Katherine Johana y Carhuaz Zevallos, Katia Milagros en su estudio “El clima organizacional en el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín”, afirman que: “El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los recursos humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro, evidenciándose que existe un nivel de correlación positiva media” (11).

Montilla Pérez, L.; Sánchez Dávila, K.; y Delgado Bardales, J. M.; en el artículo publicado “Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016”, refieren que: “se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,919$  indicando la

existencia de una alta correlación positiva entre la compensación profesional con el desempeño laboral” (12).

Huarachi Morales, Luis Alberto en su estudio “La gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue”, concluye que: “las dos terceras partes de usuarios tuvieron un impacto positivo de la gestión de RRHH sobre su desempeño. Las buenas Condiciones laborales tuvieron mayor peso que las buenas Relaciones laborales para el buen desempeño laboral” (13).

Rojas Reyes, Ruth en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, afirma que: “existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ” (14).

Carlos Alberto Torres Pariona en su investigación “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019”, concluye que: “la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz están relacionados significativamente, ( $p<0,00$   $Rho=0.491$ )” (15).

### **3.1.3. Antecedentes Locales**

Espinoza Sánchez, Manuel Ugo en su tesis “Factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de carreras médica. Hospital I Essalud - Tingo María. 2017”; concluye que: “el 69,6 % son médicos, 26,1% obstetras y 4,3% jefe de servicio, sus edades tuvo un promedio de 47 años; 69,6% son masculinos y 30,4 % femeninos; 60,9% son casados y 30,4% solteros y por último el promedio del tiempo de servicio es de 6 años; se concluye que la relación de factor motivacional interno y buen desempeño laboral con un p valor de 0,00 y  $c = 0,761$  el cual indica una correlación moderada alta; el buen desempeño laboral tiene una correlación moderada

alta de 0,757 con el factor motivacional externo, correlación moderada alta de 0,699 y una correlación moderada alta de 0,645” (16).

Carrillo Munguía, Katty en su estudio “Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pillco Marca, Huánuco – 2018”, manifestó que: “Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de  $Rho = 0.578$  (donde  $p: < de 0,05$ ) y a una probabilidad de certeza del 95%, entre: la Relación de Selección de Personal con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería” (17).

Silvestre Orihuela, Luis Simeón en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac – 2019”, afirma que: “a gestión del talento humano tiene relación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del centro de salud lo cual se evidencia con el coeficiente de correlación que es 0.534, el cual manifiesto que hay una relación positiva considerable, interpretado con la prueba correlacional de Pearson” (18).

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Teoría de los recursos y capacidades:**

Se considera que la teoría de los recursos y capacidades está dentro del campo de la estrategia, basada en los recursos de la empresa, se le da importancia a la estructura interna de la organización, para la formulación y desarrollo de la estrategia de la compañía. Penrose (19), crea “los fundamentos de la teoría y describe los procesos mediante los cuales una empresa crece, conceptualiza a la firma o a la empresa como un conjunto de recursos productivos con organización administrativa”.

Así entonces esta teoría estudia “las fuentes internas de desempeño superior que las compañías poseen, busca establecer un vínculo entre las capacidades que las organizaciones tienen y el desempeño superior de estas con respecto a sus competidores” (20).

Esta teoría ha sido consistente y arraigada a que las empresas “son fundamentalmente heterogéneas, en termino de sus recursos y capacidades internas, lo

que ha significado ser el corazón de la gestión estratégica (21), formula un modelo de ventaja competitiva.

### **3.3. Bases Conceptuales**

#### **3.3.1. Gestión de recursos humanos**

Para Dolan, Valle, Jackson, Schuler (22), la gestión de los recursos humanos, trabaja para mantener a las personas, conquistándolas para que trabajen en un ámbito laboral donde puedan desarrollarse a través de un trabajo que incentive sus habilidades, como por ejemplo actitud positiva, trabajo en equipo, entre otros.

La gestión de recursos humanos se encarga desde las medidas para buscar a las personas, reclutarlas o convocarlas, capacitarlas, desarrollarlas y por último controlarlas. En la manera de tratar a las personas, buscarlas en el mercado, integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas, monitorizarlas y controlarlas, en otras palabras, administrarlas en la organización.

La provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento (y evaluación) de las personas son cinco procesos interrelacionados estrechamente e interdependientes. Estos cinco subsistemas constituyen un proceso global y dinámico mediante el cual los recursos humanos son captados y atraídos, empleados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización.

La gestión de recursos humanos cuenta con un proceso continuo y sistemático, ordenado que se basa desde la selección o reclutamiento de las personas, la planificación de los recursos humanos, el mantenimiento de los mismos a través de ciertos beneficios o prestaciones, su desarrollo a través de capacitaciones en búsqueda de la excelencia laboral, y el control de las personas, que se encargarán de medir si las metas fueron alcanzadas o no, y que alcances o soluciones la gerencia propone ; todas ellas con la finalidad de potencializar el desarrollo de las personas y también el desarrollo organizacional.

De esta manera podemos ver que la gestión de recursos humanos, en general ha variado según los cambios sociales en la economía a nivel mundial. En la actualidad las organizaciones se enfocan en buscar gestores con habilidades directivas capaces de administrar no sobre las personas, sino con las personas, considerando al capital humano como ente activo de toda organización, donde las medidas de gestión tienen la finalidad de no solo captar al personal, sino también se preocupa en mantenerlas y

desarrollarlas, para así alcanzar los objetivos organizacionales, ya que el recurso humano es el capital más importante de toda organización por su alto grado de competitividad. Planteado por Chiavenato se utilizarán estas tres dimensiones:

- ✚ **Dimensión 1:** Mantenimiento de las personas: Es el conjunto de medidas para empleo de los recursos humanos de manera adecuada en una determinada organización. El mantenimiento de los recursos humanos comprende una serie de atenciones especiales, entre los que sobresalen los planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, etc.
- ✚ **Dimensión 2:** Desarrollo de las personas: Es el conjunto de actividades de entrenamiento o capacitaciones para el alcance del desarrollo individual y desarrollo organizacional. En las empresas, las personas son el único componente vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las personas tienen un gran coeficiente para aprender habilidades, captar información, adquirir conocimientos, modificar actitudes y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones.
- ✚ **Dimensión 3:** Control de las personas: “como el manejo de las personas, para tratar de asegurar que los diversos elementos de la organización marchen de acuerdo con lo planificado. Si los elementos no trabajan bien y al mismo ritmo, la empresa deja de funcionar con eficiencia.” (p.618). Esto quiere decir que el control de las personas se encarga de evaluar todas las tareas que fueron planteadas y verificar cuanto de rendimiento obtuvieron, si las personas presentan un bajo rendimiento, esto significa que la organización también presentará un sistema ineficiente para el alcance de sus objetivos.

### 3.3.2. Desempeño laboral

El sistema de evaluación del desempeño, según Werther y Davis (23), menciona que además de brindar información si el empleado ha logrado alcanzar sus objetivos institucionales, la evaluación del desempeño nos permite aportar sugerencias sobre como potencializar el rendimiento laboral de cada uno de los integrantes de la institución.

Dentro de los requisitos que se consideran para la evaluación del desempeño, se resalta que deben estar relacionados con las labores o responsabilidades encomendadas a cada integrante de la organización, y de esta manera sean sometidos a medición, según los parámetros que se quiera alcanzar.

Directamente relacionados con el puesto, Werther y Davis, menciona que la evaluación del desempeño laboral mide los parámetros de rendimiento laboral según las responsabilidades, labores o competencias que presenta cada integrante de la organización, esto también dependerá del diseño y análisis de puesto a que pertenece dicho trabajador; para así compararlas con los resultados o metas que fueron planteados y luego obtenidos. Esto quiere decir que la evaluación del desempeño esta netamente relacionada con el rol de labores, que realiza cada trabajador. Se utilizarán las siguientes dimensiones:

- ✚ **Dimensión 1:** Competencias: Las competencias sirven como parámetro para medir el nivel de desempeño laboral, se menciona con el siguiente ejemplo: un soldador en una compañía de tubos, el elemento básico de la labor del operario es la aplicación de remaches a determinados tubos, al trabajador no se le puede calificar por la habilidad de transportar cajas. Para medir el desempeño del soldador, el evaluador se concentra en la labor que el operario lleva a cabo, para calificar su rapidez, su habilidad, la calidad de su trabajo, etc. Los parámetros del trabajo del soldador son el conjunto de las labores o competencias y resultados que en general se esperan de un operario especializado en el campo.
- ✚ **Dimensión 2: Resultados:** Para realizar una evaluación del desempeño se necesita analizar los parámetros del desempeño. Con frecuencia, estos parámetros se describen en el lenguaje administrativo en términos de benchmarking, expresión en inglés que significa “establecer medidas” o “establecer comparaciones”. Los parámetros de desempeño están estrechamente relacionados con los resultados que se desean tener en cada puesto, basándose en las responsabilidades y labores, que son esenciales y que deben ser evaluados en todos los casos.

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito de estudio**

El estudio se desarrolló en el Centro de Salud Aparicio Pomares, categorizado como I-3, perteneciente a la microred Aparicio Pomares, a la red de Salud Huánuco. Está ubicado en el Jr. Junín N° 321- 323.

### **4.2. Tipo y Nivel de investigación**

#### **4.2.1. Tipo de investigación**

El estudio es de tipo analítico y transversal (24).

#### **4.2.2. Nivel de investigación:**

El nivel de la investigación fue un nivel Correlacional (25).

### **4.3. Población y Muestra**

#### **4.3.1. Descripción de la población muestral**

La población muestral estuvo conformado por 60 personas. Teniendo en consideración que la unidad de muestreo es el personal de salud que labora en el Centro de Salud Aparicio Pomares.

#### **4.3.2. Muestra y método de muestreo**

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico utilizando los criterios de inclusión y criterios de exclusión por conveniencia de la Tesista.

#### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de Inclusión:**

- Personal de salud del que firmen voluntariamente el consentimiento informado.
- Personal de salud que labore en los meses de setiembre a diciembre del 2019.

- Personal de salud bajo la modalidad de CAS, CAS COVID, 276 y Nombrado.

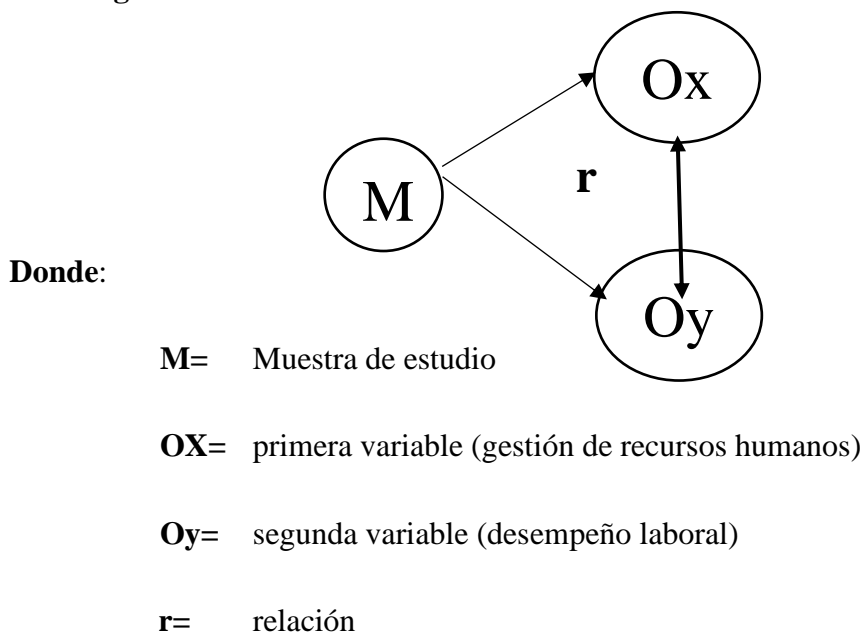
**Criterios de Exclusión:**

- Personal de salud que no firmen el consentimiento informado.
- Personal de salud contratado bajo la modalidad de locación de servicios o terceros.
- Personal de salud que no complete el instrumento al 100,0%.

**4.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental de tipo correlacional (26).

**Diagrama:**



**4.5. Técnicas e instrumentos**

**4.5.1. Técnica**

La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la Encuesta.



#### 4.5.2. Instrumentos

El primer instrumento fue el Cuestionario de Gestión de recursos humanos, conformado por 36 preguntas, asociados en sus tres dimensiones.

Teniendo como valor final lo siguiente:

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

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos fue la siguiente:

- Inadecuada: 36 pts. A 94pts.
- Adecuada: 95 pts. A 180 pts.

El segundo instrumento fue el Cuestionario de Desempeño laboral compuesta por 32 preguntas, agrupadas en sus dos dimensiones.

Teniendo como valor final lo siguiente:

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

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos fue la siguiente:

- Inadecuado: 32 pts. A 84 pts.
- Adecuado: 85 pts. A 160 pts.

##### 4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para la validación de cada ítem de los instrumentos se solicitó a cinco (05) profesionales expertos en el tema de investigación, quienes de acuerdo a su naturaleza valoraron la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de cada cuestionario.

Posterior a ello, con el valor de cada experto se procedió a calcular el valor de V de Aiken, siendo:

<b>Instrumento</b>	<b>V de Aiken</b>
Cuestionario de Gestión de recursos humanos	0,90
Cuestionario de Desempeño laboral	0,91

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Para la confiabilidad de cada cuestionario o instrumento utilizado en la investigación se realizó mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach con la finalidad de apreciar la consistencia interna de los ítems.

De la tabulación de datos de la prueba piloto, se obtuvo los siguientes valores.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,806	36
0,854	32

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

La técnica que se utilizó en el procesamiento de los datos es la estadística descriptiva, definida como “un conjunto de procedimientos que tienen por objeto presentar masa de datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen” (27).

Para llevar a cabo la tabulación de datos se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 para Windows; con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

Para el análisis descriptivo de cada una de las variables se tuvo en cuenta las la frecuencia y porcentaje.

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

<b>Coefficiente (r)</b>	<b>Grado de interrelación</b>
1	Perfecta correlación
0.90 - 0.99	Muy Alta correlación
0.70 - 0.89	Alta correlación
0.40 - 0.69	Moderada correlación
0.20 - 0.39	Baja correlación
0.00 - 0.19	Nula correlación

#### **4.7. Aspectos éticos**

La investigadora se reserva la identidad de la muestra de estudio bajo la premisa de confidencialidad de datos con fines de investigación.

En cuanto al aspecto ético, se procedió al consentimiento informado, acto seguido se realizó la encuesta a cada muestra, ello explicándole el motivo y la importancia de su participación para llevar a cabo la investigación. El formato de consentimiento informado que se elaboró, se encuentra en los anexos de la presente investigación (anexo 02).

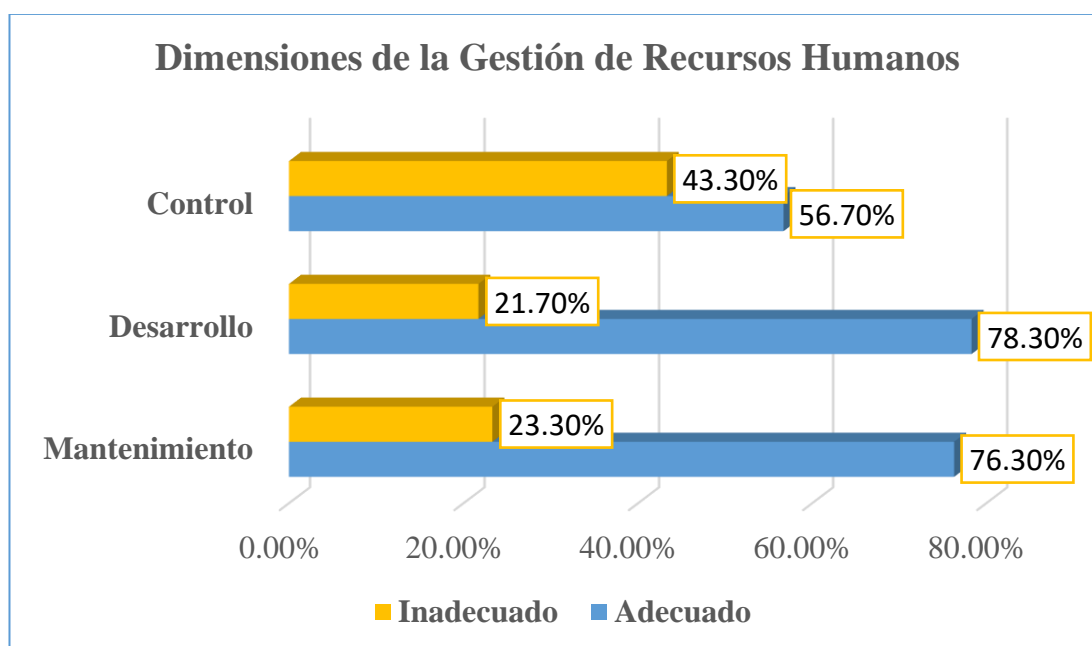
## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

**Tabla 01.** Gestión de Recursos Humanos distribuida por dimensiones, según el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos	Adecuado		Inadecuado	
	fi	%	fi	%
Mantenimiento	46	76,3	14	23,3
Desarrollo	47	78,3	13	21,7
Control	34	56,7	26	43,3

*Fuente: Elaboración Propia*



**Figura 01.** Diagrama de Barras de las dimensiones de gestión de recursos humanos.

Se aprecia que, en la dimensión mantenimiento el 76,3% manifiesta nivel adecuado y el 23,3% inadecuado.

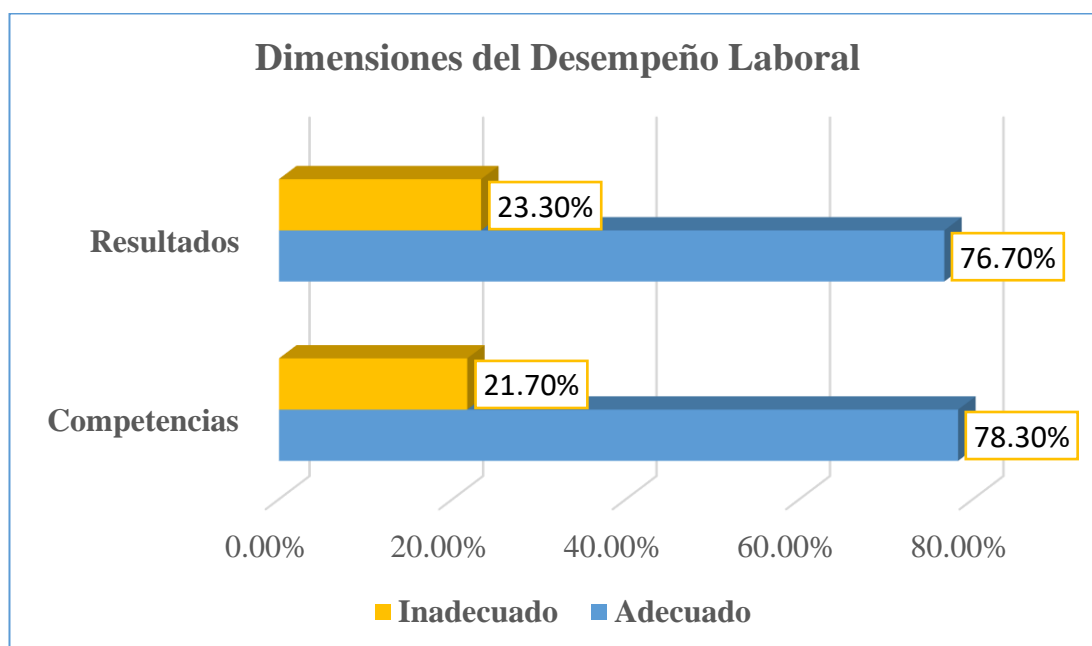
En la dimensión desarrollo el 78,30% refieren un nivel adecuado y el 21,7% un nivel inadecuado.

Y en la tercera dimensión control el 56,7% manifiesta un nivel adecuado y el 43,3% y nivel inadecuado.

**Tabla 02.** Desempeño Laboral distribuida por dimensiones, según el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Dimensiones de la Gestión de Recursos	Adecuado		Inadecuado	
	fi	%	fi	%
Humanos				
Competencias	47	78,3	13	21,7
Resultados	46	76,7	14	23,3

*Fuente: Elaboración Propia*



**Figura 02.** Diagrama de Barras de las dimensiones del desempeño laboral.

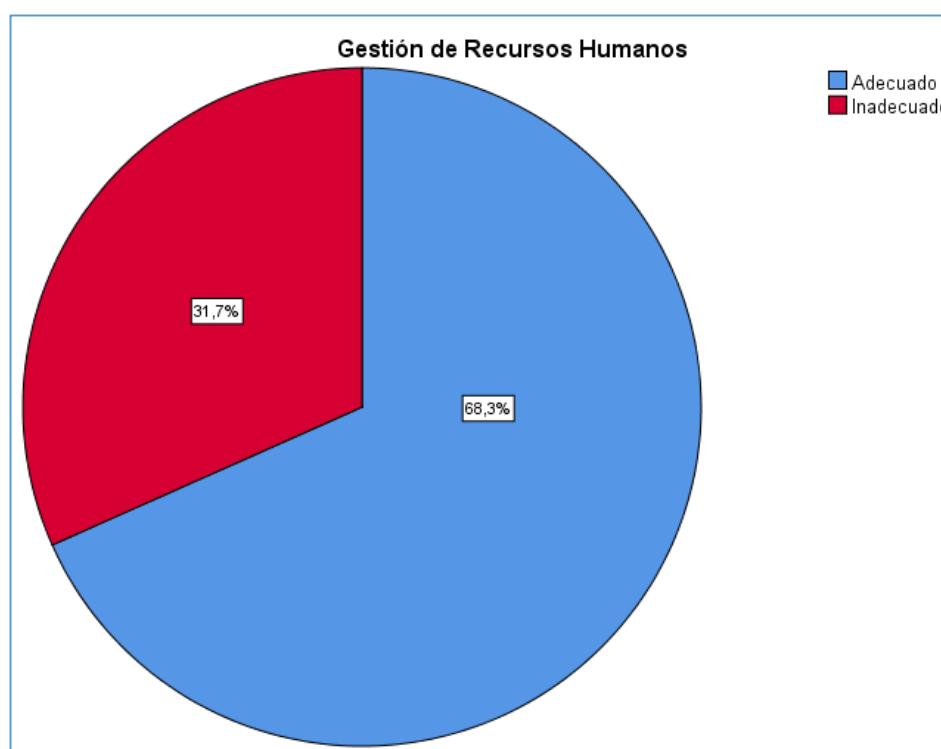
Se aprecia que, en la dimensión competencias del personal de salud el 78,3% ha referido un nivel adecuado, mientras que el 21,7% un nivel inadecuado.

En la segunda dimensión resultados, el personal de salud ha manifestado que 76,7% un nivel adecuado y el 23,3% un nivel inadecuado.

**Tabla 03.** Nivel de Gestión de Recursos Humanos, según el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Nivel de Gestión de Recursos Humanos	fi	%
Adecuado	41	68,3
Inadecuado	19	31,7

*Fuente: Elaboración Propia*



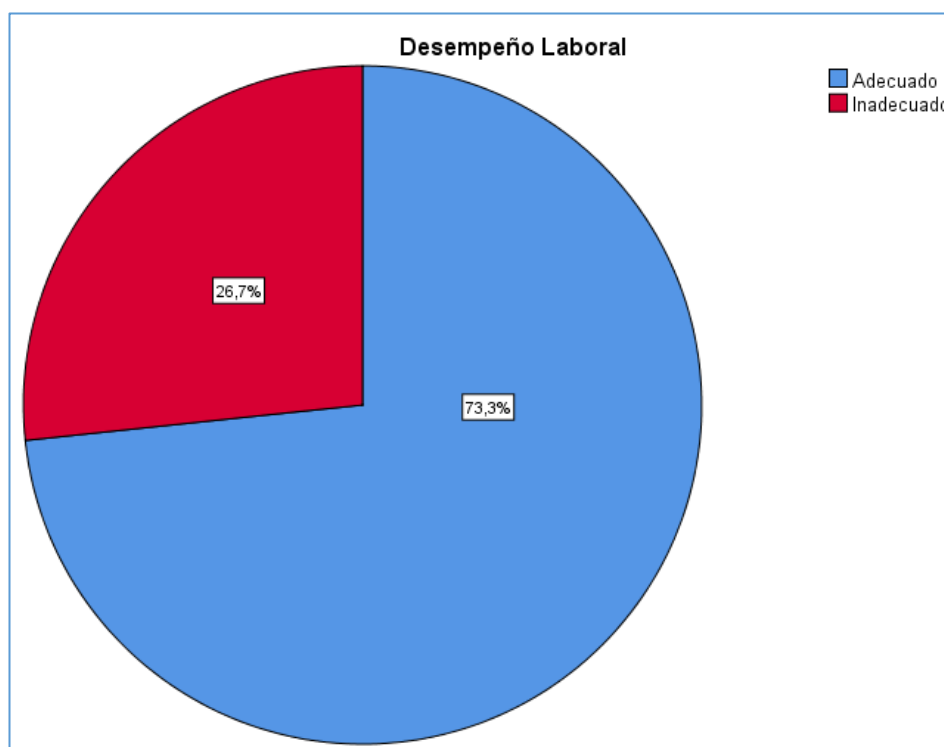
**Figura 03.** Diagrama de Sectores del nivel de gestión de recursos humanos.

Se aprecia que, en la consolidación de la gestión de recursos humanos se ha obtenido que el 68,3% del personal de salud manifiesta que el nivel es adecuado y el 31,7% un nivel inadecuado.

**Tabla 04.** Nivel de Desempeño Laboral, según el personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Nivel de Desempeño Laboral	fi	%
Adecuado	44	73,3%
Inadecuado	16	26,7%

*Fuente: Elaboración Propia*



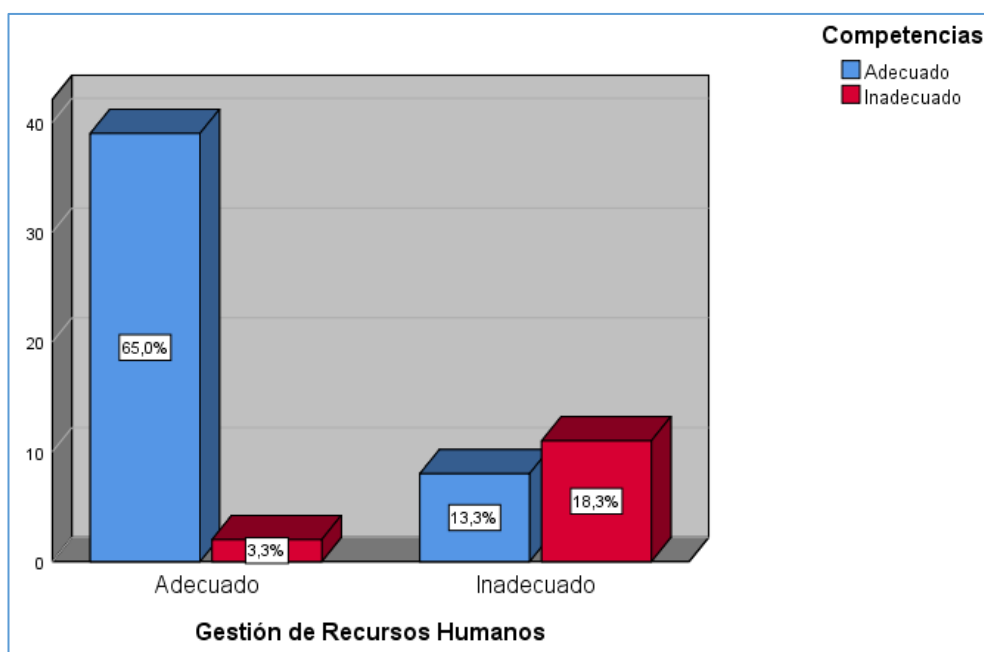
**Figura 04.** Diagrama de Sectores del nivel de desempeño laboral.

Se aprecia que, en la consolidación de la gestión de recursos humanos se ha obtenido que el 73,3% del personal de salud manifiesta que el nivel es adecuado y el 26,7% un nivel inadecuado.

**Tabla 05.** Gestión de Recursos humanos y el nivel de competencias del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Gestión de Recursos Humanos		Competencias		Total
		Adecuado	Inadecuado	
Adecuado	fi	39	2	41
	%	65,0%	3,3%	68,3%
Inadecuado	fi	8	11	19
	%	13,3%	18,3%	31,7%
Total	fi	47	13	60
	%	78,3%	21,7%	100,0%

**Fuente:** *Elaboración Propia*



**Figura 05.** Diagrama de Barras agrupado de gestión de recursos humanos y competencias.

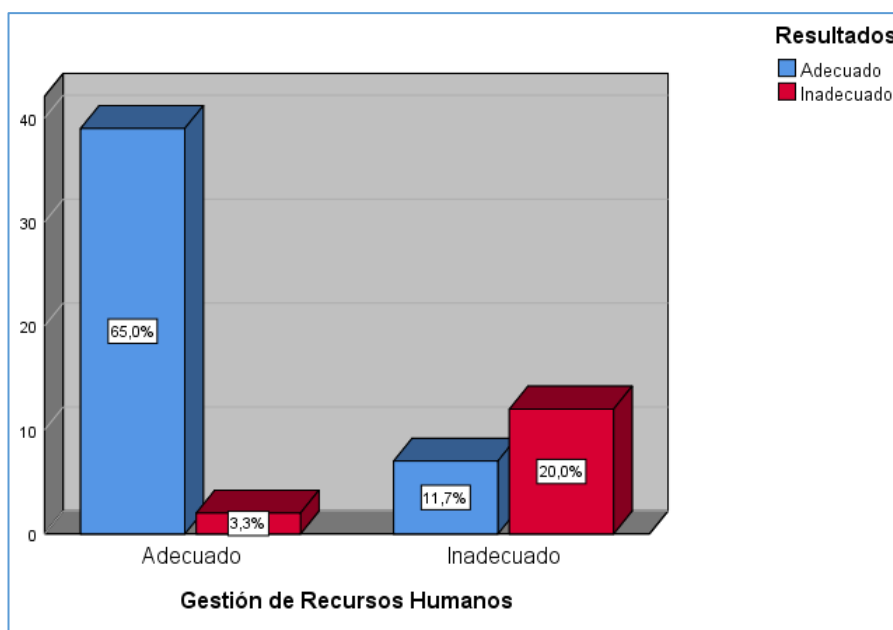
Se observa que, el 65,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es adecuada ha evidenciado un nivel adecuado en la dimensión *competencias* del desempeño laboral en el Centro de Salud Aparicio Pomares; mientras que el 18,3% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es inadecuada ha evidenciado un nivel inadecuado en la dimensión *competencias* del desempeño laboral.



**Tabla 06.** Gestión de Recursos humanos y el nivel de resultados del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Gestión de Recursos Humanos		Resultados		Total
		Adecuado	Inadecuado	
Adecuado	fi	39	2	41
	%	65,0%	3,3%	68,3%
Inadecuado	fi	7	12	19
	%	11,7%	20,0%	31,7%
Total	fi	46	14	60
	%	76,7%	23,3%	100,0%

**Fuente:** Elaboración Propia



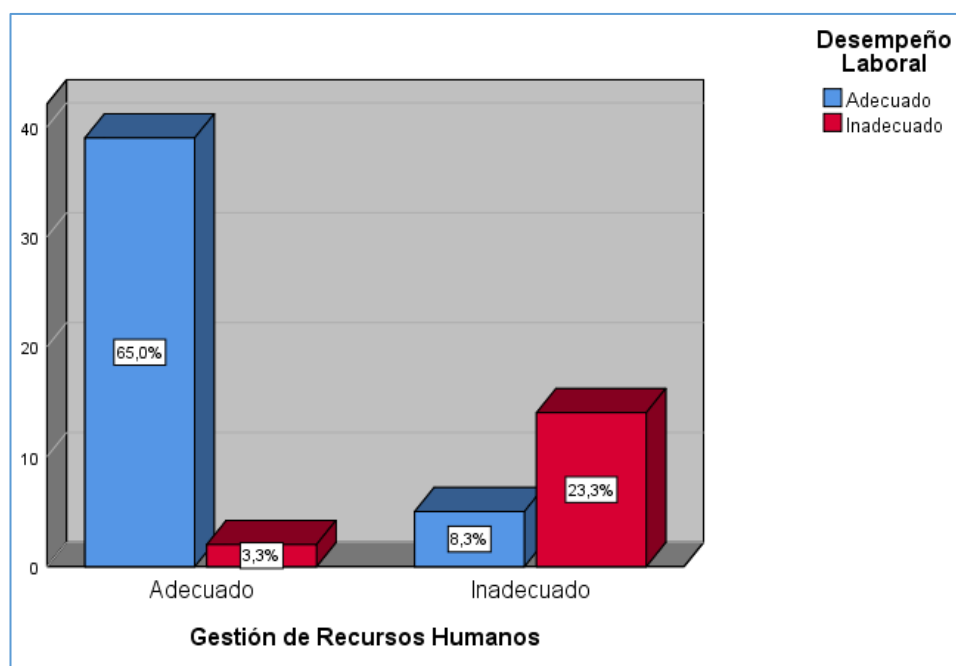
**Figura 06.** Diagrama de Barras agrupado de gestión de recursos humanos y resultados.

Se observa que, el 65,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es adecuada ha evidenciado un nivel adecuado en la dimensión *resultados* del desempeño laboral en el Centro de Salud Aparicio Pomares; mientras que el 20,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es inadecuada ha evidenciado un nivel inadecuado en la dimensión *resultados* del desempeño laboral.

**Tabla 07.** Gestión de Recursos humanos y el nivel de desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Gestión de Recursos Humanos		Desempeño laboral		Total
		Adecuado	Inadecuado	
Adecuado	fi	39	2	41
	%	65,0%	3,3%	68,3%
Inadecuado	fi	5	14	19
	%	8,3%	23,3%	31,7%
Total	fi	44	16	60
	%	73,3%	26,7%	100,0%

*Fuente: Elaboración Propia*



**Figura 07.** Diagrama de Barras agrupado de gestión de recursos humanos y nivel de desempeño laboral.

Se observa que, el 65,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es adecuada ha evidenciado un nivel adecuado del desempeño laboral en el Centro de Salud Aparicio Pomares; mientras que el 23,3% de los que manifestaron que la gestión

de recursos humanos es inadecuada ha evidenciado un nivel inadecuado del desempeño laboral.


## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

**Tabla 08.** Correlación entre el uso de la Gestión de Recursos Humanos y el nivel de competencias del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Rho de Spearman		Gestión de Recursos Humanos	Competencias
Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Competencias	Coefficiente de correlación	,599**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

**Fuente:** Instrumento

Tenemos la primera hipótesis específica:

 **Hi1:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

Se observa la evidencia estadística de correlación es de 0,599 donde se infiere que existe una relación directa, positiva y moderada; es decir que a medida que se incrementa la correlación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad de los datos presentados es alta porque el p valor calculado es 0,00 (p valor < 0,05); permitiendo rechazar la primera hipótesis específica nula y aceptar la primera hipótesis específica de investigación.

**Tabla 09.** Correlación entre el uso de la Gestión de Recursos Humanos y el nivel de resultados del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Rho de Spearman		Gestión de Recursos Humanos	Resultados
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Resultados	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

**Fuente:** Instrumento

Tenemos la segunda hipótesis específica:

✚ **Hi1:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

Se observa la evidencia estadística de correlación es de 0,641 donde se infiere que existe una correlación directa, positiva y moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad de los datos presentados es alta porque el p valor calculado es 0,00 (p valor < 0,05); permitiendo rechazar la segunda hipótesis específica nula y aceptar la segunda hipótesis específica de investigación.

**Tabla 10.** Correlación entre el uso de la Gestión de Recursos Humanos y el nivel de desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Aparicio Pomares.

Rho de Spearman		Gestión de Recursos	Nivel de desempeño
		Humanos	laboral
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

**Fuente:** Instrumento

Tenemos la hipótesis general:

- ✚ **Hi:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.
- ✚ **Ho:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.

Se observa la evidencia estadística de correlación es de 0,724 donde se infiere que existe una correlación directa, positiva y alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

La significatividad de los datos presentados es alta porque el p valor calculado es 0,00 (p valor < 0,05); permitiendo rechazar hipótesis general nula y aceptar la hipótesis general de investigación.

### 5.3. Discusión de resultados

La finalidad de investigar la correlación de la gestión de recursos humanos con el nivel de desempeño laboral del personal de salud en el año 2019, específicamente en el centro de salud Aparicio Pomares; de los cuales, se ha determinado que el 65,0% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es adecuada ha evidenciado un nivel adecuado del desempeño laboral en el Centro de Salud Aparicio Pomares; mientras que el 23,3% de los que manifestaron que la gestión de recursos humanos es inadecuada ha evidenciado un nivel inadecuado del desempeño laboral.

Al procesar los datos de acuerdo a la estadística inferencial mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo que ambas variables una correlación alta,  $Rho = 0,724$  p valor 0,00, aceptando la hipótesis general de investigación planteada: “Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud Aparicio Pomares”.

La importancia de la gestión de recursos humanos es un pilar en el sistema de salud peruano, puesto es uno de los indicadores de calidad para garantizar la atención de salud adecuada al usuario; por ello, los datos obtenidos de la investigación coincide con Márquez (28) donde concluye que “se deben involucrar, y a la vez que exista una responsabilidad de todos los niveles de la organización con respecto a la gestión del talento humano”.

Así mismo, concuerdan con Rodríguez (10) en su estudio, en que infiere “el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa”.

Del mismo modo, concuerda con Sánchez (29) concluye que “El talento humano influye en un 60% en la mejora del desempeño la mejora en desempeño profesional técnico-administrativo”.

También Cárdenas (30) manifiesta en su investigación que “La hipótesis que se maneja es que la administración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del Hospital San Juan de Lurigancho”.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se sugerirá la implementación de Talleres Motivacionales y de Fortalecimiento de relaciones interpersonales, y sobre todo el Taller de Clima Organizacional al Gerente para la su aplicación periódica en el personal de salud; esto permitirá el incremento del compromiso con la entidad.

Es satisfactorio para el Gerente que el personal de salud percibe un 65,0% de gestión de recursos Humanos; sin embargo, se ha planteado como propuesta para el 23,3,0% que manifiesta una gestión inadecuada de gestión de recursos humanos: incorporación de talleres de coaching de motivación y trabajo en equipo.

## CONCLUSIONES

**1. En base al primer objetivo específico:**

Existe una correlación moderada entre la gestión de recursos humanos y la dimensión competencias del nivel de desempeño laboral del personal de salud que labora en el centro de salud Aparicio Pomares.

**2. En base al segundo objetivo específico:**

Existe una correlación moderada entre la gestión de recursos humanos y la dimensión resultados del nivel de desempeño laboral del personal de salud que labora en el centro de salud Aparicio Pomares.

**3. En base al primer objetivo general:**

Existe una correlación alta entre la gestión de recursos humanos y el nivel de desempeño laboral del personal de salud que labora en el centro de salud Aparicio Pomares.



## **SUGERENCIAS**

1. Implementar talleres de clima organizacional como parte de la gestión de recursos humanos para mejorar las relaciones interpersonales y el compromiso con el cumplimiento de objetivos del personal de salud.
2. Fortalecer la capacitación continua para mejorar el nivel de desempeño.
3. Realizar periódicamente evaluaciones cuantitativas y cualitativas del desempeño laboral para identificar deficiencias y poder subsanarlas oportunamente; de esta manera se contribuirá a la calidad de atención al usuario.
4. Sugerir al Gerente tomar en cuenta los resultados de la investigación para mejorar la gestión de recursos humanos y por lo mismo la percepción del personal de salud será más satisfactorio.

## REFERENCIAS

1. Barcelo JC. Desarrollo de los recursos humanos en el área de Salud. [Online].; 2017 [cited 2021 junio 10. Available from: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/desarrollo-de-los-recursos-humanos-en-el-area-de-salud/>.
2. Organización Panamericana de la Salud. Experiencias para destacar en gestión de Recursos Humanos para la Salud en países de América del Sur en el contexto de COVID-19. [Online].; 2020 [cited 16 junio 2021. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/27-5-2020-experiencias-para-destacar-gestion-recursos-humanos-para-salud-paises-america>.
3. Ministerio de Salud. Documento técnico de Gestión de Recursos Humanos: Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 1999..
4. Ministerio de Salud. Gestión de Recursos Humanos. Documento Técnico. Lima: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos , Oficina Administrativa de Recursos Humanos ; 2012.
5. Chavez L. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017. Tesis para optar el grado de Maestro. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
6. Cabanillas Vásquez R. Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de la I.E. N°89506 “Eduardo Ferrick Ring”,2017. Tesis para optar el grado de Maestro. Chimbote: Universidad San Pedro, Escuela de Posgrado; 2019.
7. García Cabrera Hernán E, Díaz Urteaga P, Ávila Chávez D, Cuzco Ruiz M. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. Anales de la Facultad de Medicina. 2015; 76(spe).

8. Chiavenato I. "Administración de Recursos Humanos". 2005..
9. Nigenda G, Alcalde-Rabanal J, González-Robledo LM, Serván-Mori E, García-Saiso S, Lozano R. Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México. *Salud Pública México*. 2016 octubre; 25(5).
10. Valentín Rodríguez H. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. Tesis para optar el Título Profesional. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas; 2017.
11. Aire Mercado K, Carhuaz Zevallos K. El clima organizacional en el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. Tesis para optar el Título Profesional. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ingeniería; 2017.
12. Montilla Pérez L, Sánchez Dávila K, y Delgado Bardales JM. Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021 abril; 5(2).
13. Huarachi Morales L. La gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Tesis de Maestro. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal, Escuela Universitaria de Posgrado; 2019.
14. Rojas Reyes R. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Tesis de Maestro. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, Dirección de Posgrado ; 2018.
15. Torres Pariona C. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis

- Nicacio Sáenz 2019. Tesis de Maestro. Lima: Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana; 2020.
16. Espinoza Sánchez M. Factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de carreras médicas. Hospital I Essalud - Tingo María. 2017. Tesis de Maestro. Huánuco: Universidad de Huánuco, Escuela de Posgrado; 2017.
  17. Carrillo Munguía K. Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pillco Marca, Huánuco - 2018. Tesis de Maestro. Huánuco: Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019.
  18. Silvestre Orihuela L. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac – 2019. Tesis para optar el Título Profesional. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias empresariales; 2019.
  19. A R, A V. Edith Penrose's contribution to the resource-based view of strategic management. 2002..
  20. B W. A resource-based view of the firm. 1984..
  21. M P. The conerstones of competitive advantage: A resource-based view. 1993..
  22. Gomez L, Balkin D, Cardy R. Gestión de Recursos Humanos. 2008..
  23. Werther W, Davis K. Administración de Recursos Humanos. 2008..
  24. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. Primera ed. Lima: Gráfica D&S; 2013.
  25. Bernal CA. Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales: Editorial PEARSON; 2010.
  26. Hernández Rea. Metodología de la investigación: Editorial Best Seller; 2014.
  27. Galbiati Riesco J. Conceptos Básicos de Estadística : Jorge Galbiati; 2015.

28. Marquez Callahui B. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020. Trabajo de Investigación. Lima: Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Administración y Gestión de Empresas; 2020.
29. Sánchez Arellan C. Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - periodo 2015. Tesis para optar el Título de Licenciado. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, Facultad de Administración; 2018.
30. Cárdenas Espino E. La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020. Proyecto de Investigación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Facultad de Ciencias Administrativas ; 2021.

# ANEXOS

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Titulo: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”– Huánuco – 2019.

	<b>objetivos</b>	<b>hipótesis</b>	<b>metodología</b>
<b>General</b> ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?	<b>General</b> Establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.	<b>General</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”. <b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.	<b>Nivel de estudio</b> Correlacional  <b>Tipo de estudio</b> El estudio es de tipo analítico y transversal (24).
<b>Específicos</b> ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?  ¿Está relacionado la gestión de recursos humanos con los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019?	<b>Específicos</b> Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.  Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos con los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.	<b>Específicos</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”. <b>Ho<sub>1</sub>:</b> No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.  <b>Hi<sub>2</sub>:</b> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”. <b>Ho<sub>2</sub>:</b> No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los resultados del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”.	



**ANEXO 02**  
**CONSENTIMIENTO**  
**INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”– Huánuco – 2019.

**OBJETIVO:** Establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.

**INVESTIGADORA: GUERILYN RODRIGUEZ RIQUEZ**

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

**Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2019.





**ANEXO 03**  
**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS**  
**HUMANOS**








**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”– Huánuco – 2019.

**OBJETIVO:** Establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.

**INSTRUCCIONES:** Estimado usuario a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca de la gestión de recursos humanos, marque con una (X) lo que usted considere acertado.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					

2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?					
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?					
4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?					
5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?					
6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?					
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?					
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?					
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?					
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?					
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?					
12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?					

<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>					
<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>					
13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?				
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?				
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?				
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?				
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?				
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?				
<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>					
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?				
20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?				

21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?					
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?					
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?					
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?					
<b>DIMENSIÓN: Control de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Sistemas de información</b>						
25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?					
26	En el servicio, ¿Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?					
27	En el servicio, ¿Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?					
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?					

29	En el servicio, ¿Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?					
30	En el servicio, ¿Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?					
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?					
32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?					
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?					
34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?					
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?					
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?					



**ANEXO 04**  
**CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL**








**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares” – Huánuco – 2019.

**OBJETIVO:** Establecer la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud “Aparicio Pomares”, Huánuco - 2019.

**INSTRUCCIONES:** Estimado usuario a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca del desempeño laboral, marque con una (X) lo que usted considere acertado.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?					
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?					

3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?					
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					
6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?					
7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?					
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?					
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?					
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?					
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?					
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?					
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?					
14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?					
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?					
<b>DIMENSION: Resultados</b>						
<b>INDICADOR: Productividad</b>						

17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?					
18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?					
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?					
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?					
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?					
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?					
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas?					
INDICADOR: Calidad de trabajo						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?					
26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?					
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?					
29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?					
30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?					
31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?					
32	En el resultado de su trabajo, Ud. ¿Comete errores?					



**ANEXO 05**  
**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

Nombre del experto: **OBST. EDITH BENANCIO ESTEBAN**

CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					<b>5</b>
2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?					<b>5</b>
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?					<b>5</b>
4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?		<b>2</b>			

5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?			<b>3</b>		
6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?	<b>1</b>				
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?			<b>3</b>		
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?	<b>1</b>				
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?				<b>4</b>	
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?					<b>5</b>
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?	<b>1</b>				
12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?					<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>						

<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>					
13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?				<b>4</b>
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?			<b>3</b>	
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?			<b>3</b>	
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?				<b>4</b>
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?				<b>4</b>
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?			<b>3</b>	
<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>					
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?	<b>1</b>			

20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?		2			
21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?	1				
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?		2			
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?				4	
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?			3		
<b>DIMENSIÓN:</b> Control de recursos humanos						
<b>INDICADOR:</b> Sistemas de información						
25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?				4	

26	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?	1				
27	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?	1				
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?	1				
29	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?	1				
30	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?		2			
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?			3		
32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?		2			
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?		2			

34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?			3		
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?		2			
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?				4	

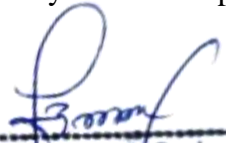
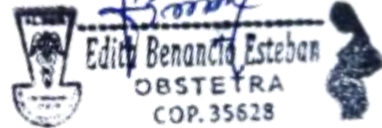
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( **X** ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
  
 Edith Benancio Esteban  
 OBSTETRA  
 COP. 35628

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto: **OBST. EDITH BENANCIO ESTEBAN**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?			<b>3</b>		
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?				<b>4</b>	
3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					<b>5</b>
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?				<b>4</b>	
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					<b>5</b>

6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?				4	
7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?					5
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?				4	
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?					5
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?					5
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?				4	
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?					5
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?					5
14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?				4	
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					5
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?					5
<b>DIMENSION: Resultados</b>						



INDICADOR: Productividad						
17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?				<b>4</b>	
18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?					<b>5</b>
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?					<b>5</b>
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?				<b>4</b>	
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?				<b>4</b>	
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					<b>5</b>
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?				<b>4</b>	
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas?					<b>5</b>
INDICADOR: Calidad de trabajo						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?				<b>4</b>	
26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?					<b>5</b>
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>

29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?					5
30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?				4	
31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?					5
32	¿En el resultado de su trabajo, Ud. Comete errores?					5

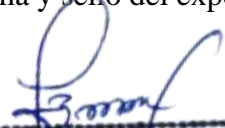

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( **X** ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
  
 Edith Benancio Esteban  
 OBSTETRA  
 COP. 35628

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto: **OBST. RUTH DIANA BLAS RODRIGUEZ**

CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?				<b>4</b>	
2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?				<b>4</b>	
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?					<b>5</b>

4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?			<b>3</b>		
5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?					<b>5</b>
6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?	<b>1</b>				
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?			<b>3</b>		
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?	<b>1</b>				
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?				<b>4</b>	
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?				<b>4</b>	
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?		<b>2</b>			

12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?						<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>							
<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>							
13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?						<b>4</b>
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?						<b>4</b>
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?						<b>4</b>
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?						<b>4</b>
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?						<b>4</b>
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?						<b>5</b>

<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>						
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?	1				
20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?			3		
21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?		2			
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?			3		
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?				4	
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?				4	
<b>DIMENSIÓN: Control de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Sistemas de información</b>						

25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?				4	
26	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?		2			
27	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?		2			
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?			3		
29	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?			3		
30	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?		2			
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?			3		

32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?			3		
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?			3		
34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?			3		
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?		2			
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?				4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( **X** ) NO ( )

Firma y sello del experto

Ruth Diana Blas Rodriguez  
OBSTETRA  
C.O.P. 35722



### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto: \_\_\_ OBST. RUTH DIANA BLAS RODRIGUEZ \_\_\_\_\_

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?			3		
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?					5

3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					<b>5</b>
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?					<b>5</b>
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					<b>5</b>
6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?				<b>5</b>	
7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?					<b>5</b>
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?			<b>3</b>		
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?					<b>5</b>
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?					<b>5</b>
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?				<b>4</b>	
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?					<b>5</b>
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?					<b>5</b>

14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?				<b>4</b>	
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					<b>5</b>
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?					<b>5</b>
DIMENSION: Resultados						
INDICADOR: Productividad						
17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?				<b>4</b>	
18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?					<b>5</b>
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?					<b>5</b>
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?				<b>4</b>	
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?				<b>4</b>	
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					<b>5</b>
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?					<b>5</b>
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas?					<b>5</b>
INDICADOR: Calidad de trabajo						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?				<b>4</b>	

26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?				4	
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					5
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?					5
29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?					5
30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?				4	
31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?				4	
32	¿En el resultado de su trabajo, Ud. Comete errores?					5

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( **X** ) NO ( )

Firma y sello del experto

Ruth Diana Blas Rodriguez  
OBSTETRA  
C.B.P. 35722

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:    **OBST. DYOLA TRINIDAD DURAN**   

#### CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					<b>5</b>
2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?					<b>5</b>
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?					<b>5</b>
4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?		<b>2</b>			
5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?			<b>3</b>		

6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?	1				
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?			3		
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?	1				
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?				4	
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?				4	
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?	1				
12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?					5
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>						

13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?				4	
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?				4	
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?				4	
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?				4	
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?				4	
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?				3	
<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>						
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?		2			

20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?			3		
21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?		2			
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?			3		
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?				4	
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?				4	
<b>DIMENSIÓN: Control de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Sistemas de información</b>						
25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?				4	



26	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?	1				
27	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?	1				
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?	1				
29	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?	1				
30	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?		2			
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?			3		
32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?			3		
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?			3		

34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?			3		
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?		2			
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?					5

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
 Dvora W. Trinidad Duran  
 C.O.C. N° 31948  
 OBSTETRA

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:     **OBST. DYOLA TRINIDAD DURAN** \_\_\_\_\_

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?					<b>5</b>
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?					<b>5</b>
3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					<b>5</b>
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?					<b>5</b>
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					<b>5</b>
6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?					<b>5</b>

7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?				4	
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?					5
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?				4	
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?					5
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?			3		
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?				4	
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?				4	
14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?					5
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					5
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?				4	
<b>DIMENSION: Resultados</b>						
<b>INDICADOR: Productividad</b>						
17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?				4	

18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?				<b>4</b>	
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?				<b>4</b>	
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?				<b>4</b>	
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?					<b>5</b>
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					<b>5</b>
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?				<b>4</b>	
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas es suficiente para cumplir con las metas prefijadas?				<b>4</b>	
<b>INDICADOR: Calidad de trabajo</b>						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?				<b>4</b>	
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?				<b>4</b>	
30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?					<b>5</b>

31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?					<b>5</b>
32	¿En el resultado de su trabajo, Ud. Comete errores?		<b>2</b>			

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
 D<sup>ña</sup> W. Trinidad Duran  
 C.O.P. N° 31948  
 OBSTETRA

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:      **OBST. CARMEN ROMERO MALPARTIDA**

---

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?				<b>4</b>	
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?					<b>5</b>
3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					<b>5</b>
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?				<b>4</b>	
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					<b>5</b>

6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?					5
7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?				4	
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?					5
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?				4	
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?			3		
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?		2			
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?				4	
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?				4	
14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?					5
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					5
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?				4	
<b>DIMENSION: Resultados</b>						
<b>INDICADOR: Productividad</b>						



17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?				<b>4</b>	
18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?					<b>5</b>
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?			<b>3</b>		
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?					<b>5</b>
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?					<b>5</b>
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					<b>5</b>
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?				<b>4</b>	
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas?				<b>4</b>	
<b>INDICADOR: Calidad de trabajo</b>						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?					<b>5</b>
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?				<b>4</b>	
29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?				<b>4</b>	

30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?					5
31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?					5
32	¿En el resultado de su trabajo, Ud. comete errores?		2			

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
  
 Carmen Romero Malpartida  
 OBSTÉTRA  
 C.O.P. N° 35721

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:      **OBST. CARMEN ROMERO MALPARTIDA**

---

### CUESTIONARIO GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					<b>5</b>
2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?				<b>4</b>	
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?				<b>4</b>	
4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?		<b>2</b>			

5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?			<b>3</b>		
6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?	<b>1</b>				
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?			<b>3</b>		
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?				<b>4</b>	
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?					<b>5</b>
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?				<b>4</b>	
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?	<b>1</b>				
12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?					<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>						

<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>					
13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?				<b>5</b>
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?				<b>5</b>
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?			<b>4</b>	
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?				<b>5</b>
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?				<b>5</b>
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?			<b>3</b>	
<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>					
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?		<b>2</b>		

20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?			<b>3</b>		
21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?				<b>4</b>	
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?			<b>3</b>		
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?				<b>4</b>	
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?			<b>3</b>		
<b>DIMENSIÓN: Control de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Sistemas de información</b>						
25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?				<b>4</b>	

26	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?			<b>3</b>		
27	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?			<b>3</b>		
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?	<b>1</b>				
29	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?			<b>3</b>		
30	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?		<b>2</b>			
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?			<b>3</b>		
32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?				<b>4</b>	
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?			<b>3</b>		

34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?			3		
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?			3		
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?				4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto

  
  
 Carmen Romero Malpartida  
 OBSTETRA  
 C.O.P. N° 35721



## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:      **OBST. YOJANA ESPINOZA CALLOAPAZA**

---

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
<b>DIMENSIÓN: Competencias</b>						
<b>INDICADOR: Conocimientos y habilidades</b>						
1	¿Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora?					<b>5</b>
2	¿Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad?				<b>4</b>	
3	¿Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución?					<b>5</b>
4	¿Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo?					<b>5</b>
5	¿Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme?					<b>5</b>

6	¿Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales?					<b>5</b>
7	¿Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones?				<b>4</b>	
8	¿Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar?				<b>4</b>	
<b>INDICADOR: Actitudes</b>						
9	¿Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo?					<b>5</b>
10	¿Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo?				<b>4</b>	
11	¿Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?			<b>3</b>		
12	¿Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio?					<b>5</b>
13	¿Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo?					<b>5</b>
14	¿Ud. es flexible y permeable al cambio?				<b>4</b>	
15	¿Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados?					<b>5</b>
16	¿Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados?				<b>4</b>	
<b>DIMENSION: Resultados</b>						
<b>INDICADOR: Productividad</b>						

17	¿Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente?				<b>4</b>	
18	¿Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno?					<b>5</b>
19	¿Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas?			<b>3</b>		
20	¿Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo?					<b>5</b>
21	¿Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas?				<b>4</b>	
22	¿Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas?					<b>5</b>
23	¿Ud. no solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino también interés y motivación para realizarlos?				<b>4</b>	
24	¿Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas?					<b>5</b>
<b>INDICADOR: Calidad de trabajo</b>						
25	¿Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
26	¿Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados?				<b>4</b>	
27	¿Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
28	¿Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas?					<b>5</b>
29	¿Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas?					<b>5</b>

30	¿Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño?					<b>5</b>
31	¿Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio?					<b>5</b>
32	¿En el resultado de su trabajo, Ud. comete errores?	<b>1</b>				

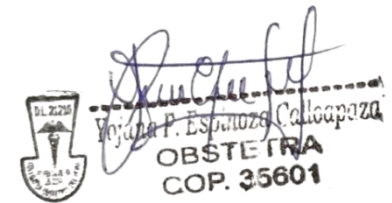
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto



Yojana P. Espinoza Calloapaza  
OBSTETRA  
COP. 35601

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Nombre del experto:      **OBST. YOJANA ESPINOZA CALLOAPAZA**

---

### CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de recursos humanos</b>						
<b>Indicador: Prestaciones Sociales</b>						
1	¿La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador?					<b>5</b>
2	¿La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral?				<b>4</b>	
3	¿En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral?					<b>5</b>
4	¿La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores?		<b>2</b>			

5	¿En su servicio Ud. recibe áreas de descanso, durante las guardias, en los intervalos de trabajo?			3		
6	¿Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora?		2			
<b>Indicador: Higiene y Seguridad</b>						
7	¿La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados?			3		
8	¿Ud. en su área trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.?		2			
9	¿El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral?					5
10	¿En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento?				4	
11	¿La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud?	1				
12	¿La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades?					5
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de recursos humanos</b>						

<b>INDICADOR: Entrenamiento</b>					
13	¿Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato?				<b>5</b>
14	¿Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño?				<b>5</b>
15	¿El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento?			<b>4</b>	
16	¿En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral?			<b>4</b>	
17	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo?				<b>5</b>
18	¿En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros (ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, etc.)?			<b>4</b>	
<b>INDICADOR: Desarrollo del personal</b>					
19	¿En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores?		<b>2</b>		

20	¿La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores?			<b>3</b>		
21	¿La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales?					<b>5</b>
22	¿En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores?			<b>3</b>		
23	¿El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento?					<b>5</b>
24	¿En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral?					<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: Control de recursos humanos</b>						
<b>INDICADOR: Sistemas de información</b>						
25	¿La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados?					<b>5</b>



26	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal?		2			
27	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que desempeñan?		2			
28	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección?		2			
29	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre registros de sanidad: enfermedades por clase, detección de defectos físicos del personal?		2			
30	¿En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales?			3		
<b>INDICADOR: Auditoria de las personas</b>						
31	¿En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros)?				4	
32	¿La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal?				4	
33	¿Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados?				4	

34	¿La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal?			3		
35	¿Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores, a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias?			3		
36	¿Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales?					5

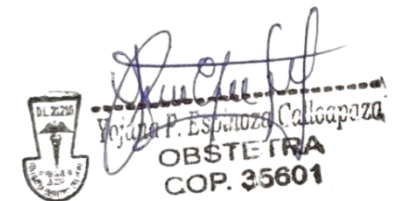
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de SI

¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto



Yojana P. Estroza Calloapeza  
OBSTETRA  
COP. 35601

## NOTA BIOGRÁFICA

**Guerilyn Yisenia Rodriguez Riquez**, nació en el distrito de San Mateo de Otao, provincia de Huarochirí, departamento de Lima, el 10 de abril de 1993, cursó sus estudios nivel primario en la Institución Educativa “El Principito”, estudios de nivel secundario en la Institución Educativa “Von Neumann” y posteriormente, cursó sus estudios superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en la Facultad de Obstetricia obteniendo el grado de obstetra en el 2017.

Tuvo experiencia laboral en el Puesto de Salud de Chacos, perteneciente a la red de Salud de Ambo en la cumplió funciones como obstetra desde mayo del 2018 hasta mayo del 2019, posteriormente ingreso a trabajar al Puesto de Salud de Chinchaycocha perteneciente a la Red de Salud de Pachitea.

Actualmente se encuentra cursando los estudios de especialidad en Monitoreo Fetal y Diagnóstico por Imágenes en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

## ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **lunes 18 DE JULIO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Presidenta
Dra. Leonor Julia ARGANDOÑA SALAZAR	Secretaria
Mg. Mida AGUIRRE CANO	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (Resolución N° 01745-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Guerilyn Yisenia RODRIGUEZ RIQUEZ.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” – HUÁNUCO – 2019”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete ( 17 )  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:38 horas de 18 de julio de 2022.

	.....
	<b>PRÉSIDENTE</b>
	DNI N° <u>22408280</u>
	.....
	<b>SECRETARIO</b>
	DNI N° <u>22404394</u>

	.....
	<b>VOCAL</b>
	DNI N° <u>22427207</u>

Leyenda:  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01982-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” – HUÁNUCO – 2019”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Guerilyn Yisenia RODRIGUEZ RIQUEZ** cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 11 de julio de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SAL**

AUTOR

**GUERILYN YISENIA RODRIGUEZ RIQUEZ**

RECuento DE PALABRAS

**5954 Words**

RECuento DE CARACTERES

**32386 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**35 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**203.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 11, 2022 3:37 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 11, 2022 3:39 PM GMT-5**

### ● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 13 palabras)



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<b>X</b>	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	RODRIGUEZ RIQUEZ GUERILYN YISENIA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	990088468
Nro. de Documento:	73993904					Correo Electrónico:	guerilynn104@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<b>SI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b>					
Apellidos y Nombres:	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA			ORCID ID:	0000-0002-2543-4361			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22423118

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	ARGANDOÑA SALAZAR LEONOR JULIA
Vocal:	AGUIRE CANO MIDA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

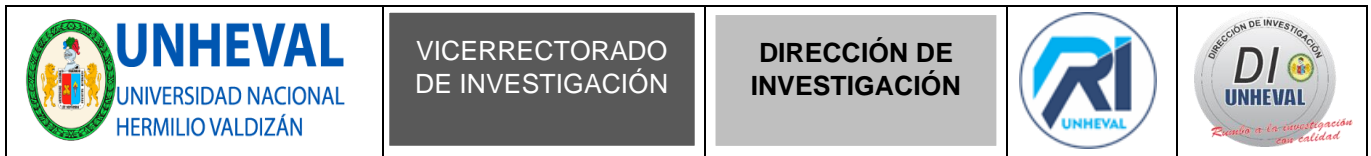
a) <b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD "APARICIO POMARES" – HUÁNUCO - 2019
b) <b>El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	GESTIÓN	PERSONAL DE SALUD	DESEMPEÑO
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			



El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.





### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	RODRIGUEZ RIQUEZ GUERILYN YISENIA	Huella Digital
DNI:	73993904	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 23/02/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.